

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS KARYAWAN PADA CV. X-TRA KACA & ALUMINIUM SURABAYA

Fiya Munadzifah

Program Studi S1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya
Email: fiya.1708114054@mhs.unesa.ac.id

A'rasy Fahrullah

Program Studi S1 Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya
Email: arasyfahrullah@unesa.ac.id

Abstrak

Loyalitas pada perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam aktivitasnya. Maka perusahaan perlu menjaga loyalitas karyawan. Banyak faktor yang membuat karyawan mempunyai sikap loyalitas terhadap perusahaan seperti kompensasi, budaya organisasi islam, kepuasan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan islam dan religiusitas. Penelitian ini memiliki tujuan menganalisis faktor-faktor internal yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada CV. X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif terhadap 179 karyawan dan sampel 64 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner dengan alat ukur menggunakan Skala likert. Analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (T), uji simultan (F) dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan koefisien regresi kompensasi bernilai 0,306, budaya organisasi islam bernilai $-2.488E-5$, kepuasan kerja bernilai 0,465, pengembangan karir bernilai $-0,192$, kepemimpinan islam bernilai 0,272, religiusitas bernilai $-0,397$. Hasil uji T menunjukkan adanya pengaruh terhadap loyalitas pada variabel budaya organisasi islam, kepuasan kerja dan religiusitas. Tidak adanya pengaruh terhadap loyalitas pada Variabel kompensasi, pengembangan karir, kepemimpinan islam. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan pada loyalitas. Sedangkan uji R^2 menunjukkan berada pada nilai 0,858 yang artinya variabel banyak mempengaruhi loyalitas dan 0,142 dipengaruhi variabel lain.

Kata Kunci : Faktor Internal, Kinerja, Loyalitas Karyawan

Abstract

Loyalty to the company affects the performance of employees in their activities. So companies need to maintain employee loyalty. Many factors make employees have a loyal attitude towards the company such as compensation, Islamic organizational culture, job satisfaction, career development, Islamic leadership and religiosity. This study aims to analyze the internal factors that affect employee loyalty at CV. X-Tra Glass & Aluminum Surabaya. This research is a quantitative study of 179 employees and a sample of 69 employees. The data collection method uses a questionnaire or questionnaire with measuring instruments using the Likert scale. Data analysis using multiple linear regression, partial test (T), simultaneous test (F) and coefficient of determination (R^2) test using the SPSS application. The results of multiple linear regression analysis show the compensation regression coefficient is 0.306, Islamic organizational culture is $-2.488E-5$, job satisfaction is 0.465, career development is -0.192 , Islamic leadership is 0.272, religiosity is -0.397 . The results of the T test show that there is an influence on loyalty to the variables of Islamic organizational culture, job satisfaction and religiosity. There is no influence on loyalty to the variables of compensation, career development, Islamic leadership. F test result show that the independent variables have a simultaneous influence on loyalty. While the R^2 test result are at the value at the value of 0.858, which means that the variable affects loyalty a lot and 0.142 is influenced by other variables.

Keywords: Internal Factors, Performance, Employee Loyalty

1. PENDAHULUAN

Pembangunan sistem ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dan dimensi. Keterkaitan tersebut tidak dalam kepentingan tenaga kerja saja tetapi juga terkait kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat. Sumber daya manusia memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia secara islam salah satunya terkait kepemimpinan yang sesuai dengan ajaran islam diharapkan mampu menumbuhkan motivasi pada karyawan untuk menciptakan kinerja yang baik sehingga tercapai loyalitas dalam bekerja (Fahrullah, 2018).

Melihat pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) bagi produktifitas perusahaan maka diharapkan tenaga kerja dapat menjalankan pekerjaannya secara produktif dan professional. Selain terdapat sumber daya manusia yang professional, untuk mendukung produktifitas perusahaan perlu adanya sumber daya manusia yang loyal. Loyalitas pada perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan dalam aktivitasnya (Nisaa & Syarifuddin, 2019). Maka perusahaan perlu memperhatikan terhadap usahanya dalam mempertahankan dan menjaga loyalitas karyawan dengan membuat kepuasan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas merupakan sikap karyawan untuk tidak berpindah pada suatu perusahaan ke perusahaan lain (Adisti & Musadieq, 2017). Loyalitas karyawan merupakan sikap yang menunjukkan adanya komitmen pada tujuan, keberhasilan perusahaan dan meyakini bahwa perusahaan ini pilihan yang terbaik dalam bekerja (Chetna Pandey dalam Oktavianda, 2018). Loyalitas karyawan dapat memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Supaya masalah tersebut tidak banyak terjadi, maka perusahaan membutuhkan program pemeliharaan terhadap karyawan supaya tingkat loyalitasnya naik.

Loyalitas yaitu munculnya sikap karena rasa ingin berbakti baik dan setia terhadap pekerjaannya, organisasi, pimpinan dan tempat kerja yang menyebabkan seseorang mau bekerja keras dan berkorban demi kepuasan dirinya dan pihak lain (I & Sutanto, 2017). Menurut Sumardhan (2014) banyak faktor yang membuat karyawan mempunyai sikap loyalitas terhadap perusahaan diantaranya : (1) Kompensasi atau insentif, Kompensasi yang dapat dilakukan dengan baik dapat menumbuhkan kepuasan kerja dan prestasi dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas. Sedangkan Insentif yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerja supaya karyawan dapat memaksimalkan produktivitasnya. (2) Kepuasan kerja, seorang karyawan akan merasakan kepuasan apabila mereka diberikan perhatian-perhatian manusiawi dan tantangan dalam pekerjaannya. (3) Motivasi yang diberikan atasan dan perusahaan, motivasi diberikan berupa dorongan kerja pada karyawan supaya timbul adanya kerja yang maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan. (4) Tempat kerja nyaman, Apabila kondisi perusahaan secara fisik dan phisikis memberikan kenyamanan maka loyalitas akan meningkat sendirinya. (5) Komunikasi yang efektif, Masalah dapat diselesaikan apabila ada komunikasi yang baik dalam suatu perusahaan. (6) Pengembangan karir terjamin, pengembangan karir merupakan suatu kegiatan mengatur manajemen sumber daya manusia (SDM) yang memiliki tujuan dalam meningkatkan seta memperbaiki efektifitas pekerjaannya agar mampu memberikan kontribusi yang baik. (7) Partisipasi kerja, partisipasi kerja dalam suatu tim sangat dibutuhkan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Selain merasa dihargai bekerja dalam tim memberikan semangat dalam menciptakan kesuksesan bekerja. (8) Adanya pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang terjamin, merupakan upaya dalam membuat tempat kerja yang aman dan sehat. Dengan begitu kecelakaan dan penyakit saat kerja dapat berkurang. Sehingga

karyawan akan memaksimalkan produktifitas terhadap perusahaan. (9) Hubungan baik terhadap karyawan lain, memiliki hubungan baik dengan karyawan lain membuat seseorang nyaman dalam bekerja. (10) Gaya pemimpin dalam pemimpin organisasi atau perusahaannya, Dalam suatu organisasi, seorang pemimpin harus memiliki sifat bijaksana dan adil.

Heryati (2016) mengidentifikasi loyalitas karyawan terdapat 16 indikator yang dapat dipakai yaitu bertahan dalam organisasi, mentaati peraturan tanpa adanya pengawasan yang ketat, bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan, mempromosikan organisasi kerjanya kepada pelanggan dan masyarakat umum, menjaga rahasia bisnis perusahaan, menggunakan produk dari perusahaan, ikut berkontribusi dalam kegiatan perusahaan, mau mementingkan kepentingan perusahaan dari pada keentingan pribadi, memberi saran untuk kebaikan bersama, mau mengikuti arahan atau intruksi dari organisasi, merawat dan tidak memboroskan property organisasi, tidak mengakali peraturan organisasi seperti izin sakit, tidak bergosip, berbohong dan mencuri di perusahaan, mau bekerjasama dan membantu dengan rekan kerja, bekerja dengan aman, mau berpartisipasi dalam kegiatan dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini faktor-faktor internal yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang diambil yaitu pertama kompensasi. Menurut Heryati (2016) kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan ke karyawan secara langsung dan tidak langsung (Sangkaen et al., 2019). Kompensasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi sehingga mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas. Pemberian kompensasi yang adil dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak statis dan semangat (Furqon, 2017). Faktor kedua yaitu budaya organisasi islam. Menurut Muttiah (2018) budaya organisasi islam berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Budaya organisasi islam adalah kepercayaan atau nilai yang anut bersama pada suatu organisasi berdasarkan pada prinsip dan nilai islam (Hakim, 2016). Faktor ketiga yaitu kepuasan kerja. Menurut Aminudin & Tasrif (2020) kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas. Seorang karyawan merasakan puas apabila mereka diberikan perhatian-perhatian manusiawi dan tantangan dalam pekerjaannya. Karyawan memiliki kepuasan saat dirinya diberi kewenangan serta otoritas untuk memberi keputusan dan diberi kenakan jabatan yang lebih tinggi apabila mampu. Faktor keempat yaitu pengembangan karir. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) pengembangan karir memiliki pengaruh positif pada loyalitas karyawan. Mengembangkan karir merupakan salah satu kegiatan mengatur Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki tujuan meningkatkan efektifitas kerja agar mampu memberikan kontribusi yang baik. Pelaksanaan kerja yang baik akan berpengaruh dalam mendapat peluang seorang karyawan memperoleh posisi dan jabatan yang diinginkan sehingga karyawan akan mempertahankan pekerjaannya untuk dapat bekerja lebih lama lagi (Lumi et al., 2019). Faktor kelima yaitu kepemimpinan islam. Menurut Fahrullah (2018) kepemimpinan islam berpengaruh pada motivasi karyawan, kepemimpinan islam berpengaruh pada kinerja karyawan, kepemimpinan islam berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Kepemimpinan islam merupakan kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh pada orang lain agar mau melakukan kegiatan yang mengiringi karakter individu tersebut yang sesuai dengan ajaran islam (Sunanda, 2020). Kebijakan dari kepemimpinan akan menurunkan kinerja dan motivasi karyawan dalam bekerja karena kurangnya kepuasan dari karyawan (Fahrullah, 2018). Faktor keenam yaitu Religiusitas. Menurut Alfisyah & Anwar (2018) religiusitas memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Religiusitas merupakan kepercayaan pada

Tuhan dengan melakukan komitmen sesuai dengan prinsip sesuai ketetapan Tuhan (Sunanda, 2020). Menurut Alfisyah & Anwar (2018) religiusitas islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Kinerja dan kepuasan kerja yang baik akan memberikan pengaruh besar terhadap tingkat loyalitas karyawan.

CV.X-Tra Kaca & Aluminium merupakan perusahaan yang bergerak dibidang interior produk kaca yang digunakan untuk memperindah dekorasi ruangan dan bangunan, serta produk aluminium digunakan untuk alat perkakas rumah tangga. CV.X-Tra Kaca & Aluminium harus tetap menjaga kondisi karyawan untuk dapat bekerja dengan baik untuk menghadapi ketatnya tuntutan perusahaan. Berdasarkan kondisi yang terjadi pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium sejak awal berdirian perusahaan hingga saat ini tidak pernah mengalami kondisi turn over karyawan yang berat bahkan dapat dikatakan dalam 20 tahun pendirian perusahaan karyawan tetap dalam keadaan bertahan lama dalam bekerja. perusahaan ini memiliki karyawan dengan usia paling tua 67 tahun dengan waktu lama bekerja 20 tahun sejak perusahaan ini berdiri. Perusahaan ini jarang melakukan rekrutmen karyawan baru, karena perusahaan menilai terlalu sering melakukan rekrutmen dapat menghabiskan waktu dan biaya. Hal ini berbanding terbalik dengan perusahaan lain yang rutin melakukan upgrade karyawan dengan mencari pekerja fresh graduate dan menerapkan kebijakan kontrak supaya perusahaan mengetahui kinerja karyawan sebelum diangkat menjadi karyawan tetap serta mempertimbangkan tanggung jawab perusahaan kepada karyawan tetap.

Analisis dalam penelitian ini akan berfokus pada faktor apa yang diberikan perusahaan sehingga mempengaruhi loyalitas karyawan. Sehingga perusahaan CV.X-Tra Kaca & Aluminium dapat mempertahankan strateginya dalam meningkatkan loyalitas karyawan dan dapat merumuskan kebijakan untuk kemajuan perusahaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dengan pemikiran jangka panjang. Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul Analisis Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui faktor internal yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya.

2. METODE PENELITIAN

Jenis dari penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai faktor-faktor internal yang mempengaruhi loyalitas karyawan dan mengetahui faktor dominan berpengaruh pada loyalitas karyawan CV.X-Tra Kaca & Aluminium. Berdasarkan kerangka teori maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Budaya Organisasi Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan..
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan
5. Kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas Karyawan Religious berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.

Teknik dalam mengambil sampel pada penelitian ini yaitu random sampling, yaitu teknik dalam pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan hal berbeda yang ada pada populasi tersebut sehingga setiap populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Data pada penelitian ini yaitu data yang didapat dari data kuisioner yang diisi

oleh para responden yang merupakan karyawan dari CV. X-Tra Kaca & Aluminium. Responden memilih salah satu jawaban dari lima jawaban dengan memberikan simbol (\surd) di lembar kuisioner. Dengan langsung terjun ke lapangan memberikan kuisioner ini kepada responden. Penelitian ini menggunakan skala Likert dengan poin interval 1-5, dengan pengukuran sikap individu terkait Sangat Setuju (SS) bernilai 5, Setuju (S) bernilai 4, Cukup Setuju (CS) bernilai 3, Tidak Setuju (TS) bernilai 2, Sangat Tidak Setuju (STS) bernilai 1. Peneliti menggunakan uji validitas untuk melihat angket valid dan sesuai. Penelitian melakukan uji reliabilitas untuk melihat tingkat konsistensi pada angket supaya dapat dipercaya. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linier berganda., uji F, uji T serta uji R^2 . Regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan :

- Y : Loyalitas karyawan
- a : Konstanta
- $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$: Koefisien regresi
- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Budaya organisasi islam
- X_3 : Kepuasan kerja
- X_4 : Pengembangan karir
- X_5 : Kepemimpinan islam
- X_6 : Religious
- e : Standart Error

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas penelitian ini merupakan uji yang bertujuan mengukur kevalidan hasil jawaban yang diberikan responden. Hasil dari uji validitas yang dilakukan penulis kepada 64 responden. Berdasarkan hasil Output SPSS dapat diketahui bahwa seluruh item jawaban responden terkait pernyataan pada variabel kompensasi, budaya organisasi islam, kepuasan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan islam, religiusitas dan loyalitas memiliki nilai r hitung $>$ r tabel. Sehingga jawaban yang yang diberikan responden pada item pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini bertujuan mengukur tingkat kehandalan jawaban atau data yang diberikan responden pada item pernyataan pada kuesioner. Hal tersebut memerlukan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach's dengan skala 0 – 1. Skala tersebut dapat dikelompokkan menjadi range yang sama berjumlah 5 maka interpretasi dari nilai alpha sebagai berikut :

- a. Alpha Cronbach bernilai 0,00 s.d 0,20 = kurang reliabel
- b. Alpha Cronbach bernilai 0,21 s.d 0,40 = sedikit reliabel
- c. Alpha Cronbach bernilai 0,41 s.d 0,60 = cukup reliabel
- d. Alpha Cronbach bernilai 0,61 s.d 0,80 = reliabel
- e. Alpha Cronbach bernilai 0,81 s.d 1,00 = sangat reliabel

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan dapat dilihat nilai dari kompensasi 0,905, budaya organisasi islam 0,942, kepuasan kerja 0,924, pengembangan karir 0,848, kepemimpinan islam 0,886, religiusitas 0,928, pada variabel tersebut memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,70. Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,70 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi, budaya organisasi islam, kepuasan kerja, pengembangan karir, kepemimpinan islam, dan religiusitas terhadap loyalitas karyawan. Rumus regresi linier berganda yaitu $Y = a + bx + bx + \dots + e$. Dalam interpretasi nilai koefisien regresi kita bisa melihat hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.068	.013		5.118	.000
	GA	.309	.183	.252	1.685	.097
	BOI	-2.488E-5	.000	-.590	-4.446	.000
	KK	.465	.153	.445	3.042	.004
	PK	-.192	.188	-.160	-1.020	.312
	KI	.272	.179	.239	1.523	.133
	RE	-.397	.120	-.439	-3.315	.002

a. Dependent Variable: LO
 Sumber : Olah data SPSS Ver- 25

Pada tabel penelitian diatas unstandardized coefficients (a) bernilai 0,068. Pada tabel diatas diketahui bahwa variabel independen budaya organisasi islam, kepuasan kerja dan religiusitas berpengaruh signifikan. Rumus persamaan regresi sesuai dengan hasil tabel diatas yaitu

$$Y = a + b_2x_2 + b_3x_3 + b_6x_6 + e \text{ yang berarti}$$

$$Y = 0,068 + -2,488E-5BOI + 0,465KK + -0,397RE + e \dots \dots \dots (2)$$

Uji F (Uji Simultan)

Uji F statistik bertujuan untuk menguji semua variabel independen berpengaruh secara simultan atau tidak terhadap variabel dependen pada penelitian.

Tabel 2. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.007	6	.001	64.327	.000 ^b
	Residual	.001	57	.000		
	Total	.008	63			

a. Dependent Variable: LO
 b. Predictors: (Constant), RE, BOI, GA, KK, KI, PK
 Sumber : Hasi olah data SPSS Ver- 25

Berdasarkan tabel diatas perhitungan uji F statistic dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,00 sehingga lebih kecil dari penentuan signifikansi 5% atau 0,05. Sehingga dapat disimpulkan terdapat adanya pengaruh dari variabel independen secara simultan terhadap variabel Y.

Uji T (Uji Parsial)

Uji T statistik bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Untuk dapat mengetahui variael

tersebut berpengaruh atau memiliki hubungan signifikan atau tidak maka dilakukan dengan melihat signifikansi. Jika signifikansi bernilai $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 1. Dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Nilai signifikansi variabel kompensasi yaitu $0,97 > 0,05$ dan t hitung bernilai 1,685. Sehingga kesimpulannya kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- b) Nilai signifikansi variabel budaya organisasi islam yaitu $0,00 < 0,05$ dan t hitung bernilai -4,446. sehingga kesimpulannya bahwa budaya organisasi islam berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- c) Nilai signifikansi variabel kepuasan kerja yaitu $0,004 < 0,05$ dan t hitung bernilai 3,042. Sehingga kesimpulannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka H1 diterima dan H0 ditolak.
- d) Nilai signifikansi variabel pengembangan karir yaitu $0,312 > 0,05$ dan t hitung bernilai -1,020. Sehingga kesimpulannya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- e) Nilai signifikansi variabel kepemimpinan islam yaitu $0,133 > 0,05$ dan t hitung bernilai 1,523. Sehingga kesimpulannya bahwa kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka H1 ditolak dan H0 diterima.
- f) Nilai signifikansi variabel religiusitas yaitu $0,002 < 0,05$ dan t hitung bernilai -3.315. sehingga kesimpulannya bahwa religiusitas berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Apabila melihat skor t hitung dibanding dengan t tabel, nilai t tabel sebesar 0,2461. Variabel berpengaruh jika t hitung $>$ t tabel. Sehingga variabel yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan secara parsial yaitu hanya variabel budaya organisasi islam, kepuasan kerja dan religiusitas.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan menjelaskan variabel dependen suatu model. Nilai dari koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1. Apabila semakin kecil R^2 maka kemampuan variabel independen begitu terbatas dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin mendekati 1 maka untuk memprediksi variasi dari variabel dependen variabel independen akan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933 ^a	.871	.858	.00412

a. Predictors: (Constant), RE, BOI, GA, KK, KI, PK

b. Dependent Variable: LO

Sumber : Hasi olah data SPSS Ver- 25

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,858 atau 85,8 % kesimpulannya yaitu variabel independen mampu menjelaskan 85,8% pada variabel dependen, sedangkan 14,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel independen pada penelitian ini.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis statistik variabel kompensasi sebesar 1,685 dengan signifikansi sebesar 0,97. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini tidak sama dengan penelitian dari Heryati (2016) yang memberikan hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas. Menurut Muliati (2020) kompensasi secara otomatis akan mempengaruhi loyalitas apabila gaji, tunjangan makan, transportasi, asuransi kesehatan dan tunjangan hari raya dirasa cukup untuk memenuhi kebutuhan materi karyawan. Apabila harapan karyawan terkait kompensasi diberikan sesuai harapan maka senantiasa loyalitas muncul dalam bekerja. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi tidak dilakukan sesuai harapan maka loyalitas karyawan akan rendah, karena kompensasi sebagai motivasi pendorong dalam bekerja.

Hasil ini terjadi dikarenakan beberapa faktor. Karyawan CV.X-Tra Kaca sebagian besar berpendidikan rendah. Pendidikan dari karyawan paling tinggi pada jenjang SMA, sehingga memiliki pekerjaan tetap dirasa sudah cukup untuk memenuhi kesejahteraan dirinya dan keluarganya. Sehingga karyawan sudah merasa aman atas tanggungan masa tua karena telah memiliki pekerjaan yang tetap. Kompensasi dalam prinsip Islam merupakan hak pemenuhan ekonomi pekerja. Hal ini tidak diperbolehkan seorang pemberi kerja mengabaikan. Islam memberikan pedoman pada pihak pemberi kerja bahwa prinsip pemberian kompensasi harus mencakup keadilan dan kecukupan. Dalam hadis Nabi riwayat Imam Al-Baihaqi, *“Berikanlah gaji pada pekerja sebelum keringatnya kering dan beritahu ketentuan gajinya terhadap apa yang dia kerjakan”*. Dalam Islam juga diajarkan untuk pemberi kerja memperhatikan akad dan kesepakatan sistem kerja dan kompensasi supaya kompensasi yang diterima pekerja cukup untuk kebutuhan hidupnya. Kompensasi yang rendah sedangkan disisi lain loyalitas dari karyawan tinggi pada perusahaan akan memberikan dampak buruk pada perusahaan karena karyawan akan berpindah diperusahaan lain yang mampu memberi kompensasi lebih layak (Wijaksono & Nurhasanah, 2015).

Pengaruh Budaya Organisasi Islam Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis statistik variabel budaya organisasi Islam sebesar -4,446 dengan signifikansi 0,00 atau <0,01 yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi Islam berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini sama dengan penelitian dari Mutiah (2018) yang memberikan hasil budaya organisasi Islam berpengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan muslim.

Hal ini terjadi dikarenakan beberapa hal. Karyawan merupakan beragama Islam. Memiliki lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh untuk meningkatkan pengetahuan secara batin sangatlah penting. Selain untuk meningkatkan batiniah budaya Islam dalam organisasi juga dapat meningkatkan semangat kerja karena memiliki lingkungan dengan visi misi yang sama. Hal ini juga sama dengan penelitian dari Saputra (2015) yang menjelaskan budaya organisasi Islam dapat menentukan kondisi karyawan. Budaya kerja Islam yang diterapkan dalam perusahaan dapat memberikan kondisi nyaman dalam bekerja dan meningkatkan gairah kerja yang tinggi karena berlandaskan akhlak yang mulia. Menurut Ardiansyah (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai serta kepercayaan yang dianut oleh seseorang dalam organisasi tersebut. Hasil dari penelitiannya budaya organisasi dapat berpengaruh pada loyalitas karyawan. Sehingga budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan semakin baik maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga

akan baik. Budaya organisasi islami adalah suatu kepercayaan yang dianut dalam suatu organisasi berdasarkan pada nilai dan prinsip islam secara bersama- sama (Hakim, 2016). Menurut Muttiyah (2018) indikator dalam budaya organisasi islam yaitu :

- a. Tauhid. Tauhid adalah dasar dalam melakukan semua aktivitas bagi setiap individu dalam perusahaan. Dengan meningkatnya tauhid diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.
- b. Khilafah. Khilafah adalah tanggungjawab untuk mewujudkan kemaslahatan dunia dan akhirat dengan berpedoman pada syariat. Kepemimpinan merupakan seorang pemimpin yang menjalankan fungsi sebagai khalifah di bumi.
- c. Amanah. Amanah merupakan perekat sosial yang digunakan untuk mmbangun solideritas masyarakat yang bertujuan untuk membangun kerjasama antar individu.
- d. Profesionalisme. dalam islam seperti sifat Rosululloh SAW, dimana beliau dalam bekerja dan menjalani kegiatan profesionalitas melalu sifat shidiq, amanah, tablig, fathanah.
- e. Keadilan. Perusahaan akan dapat lebih maju dan berhasil dengan pengaruh positif pemimpin yang adil. Keadilan adalah perlakuan adil atau seimbang dalam penempatan ras, jabatan, stratifikasi sosial dan agama.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis statistik variabel kepuasan kerja sebesar 3,042 dengan signifikasi 0,04 yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini sama dengan penelitian dari Aminudin & Tasrif (2020) dengan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Hal ini bisa dikarenakan beberapa faktor. Kepuasan kerja dapat dijadikan sumber daya yang efektif untuk menghasilkan kinerja yang baik. Prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan CV X-Tra Kaca & Aluminium sebagian besar karena faktor puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. Kepuasan selain didapat dari pekerjaan juga dibutuhkan dukungan penuh dari seorang pemimpin. Sehingga karyawan mendapat kepuasan kerja dari pekerjaan dan pelayanan dari perusahaan yang mampu menghargai dan mendukung prestasi karyawan. Ini juga sama dengan penelitian dari Soleh (2020), yang menyatakan kepuasan kerja dapat menumbuhkan kesadaran dalam diri karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal. Dengan adanya rasa senang terhadap pekerjaannya maka akan mendukung terciptanya komitmen dan kinerja yang baik.

Dalam islam, bekerja merupakan ibadah. Seorang muslim dalam mengerjakan pekerjaannya adalah untuk mendapatkan keridhoan dari Alloh SWT. Sementara itu Alloh akan meridhoi seseorang dalam bekerja secara professional. Nabi SAW mengajarkan pada umatnya bahwa Alloh mencintai seorang hamba yang melakukan suatu aktivitas yang dilakukan secara baik dalam pekerjaan di dunia maupun akhirat. Menurut Muayyad & Gawi (2017) dalam islam bentuk kepuasan kerja tidak mengukur suatu benda sebagai ukuran utama. Tolak ukur utama dalam kepuasan kerja adalah ibadah, dimana pekerja berupaya memastikan bahwa pekerjaannya menjadi ibadah. Kepuasan bekerja di dalam islam pemenuhan kehendak agama menjadi awal karena itu sebagian dari ibadah. Apabila hasil pekerjaan berupa upah, gaji, penghargaan dan pujian maka yang diterima oleh pekerja hanya nafsu serta diiringi dengan sikap tamak karena meneima kepuasan dengan hasil tersebut tidak disukai Tuhan. Sehingga islam mengajari kita untuk tetap bersyukur, ridho dan sabar. Kita harus melihat dunia sebagai tempat menuju akhirat agar mendapat kepuasan sesungguhnya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari analisis statistik variabel pengembangan karir sebesar -1,020 dengan signifikansi 0,312 yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan. Hal ini tidak sama dengan penelitian dari Purnamasari & Sintaasih (2019) hasilnya menyatakan pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitiannya tersebut menyatakan bahwa perusahaan yang menawarkan karir yang baik pada karyawan akan membuat karyawan betah dalam bekerja. Menurut Pinasti & Sinambela (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa pengembangan karir yaitu suatu usaha organisasi dalam merencanakan jenjang karir karyawannya. Hal yang dilakukan merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir dari masing-masing karyawannya. Perusahaan yang dapat menawarkan karir yang baik dan memberikan penjaminan karir maka loyalitas karyawan pada perusahaan tersebut akan tinggi.

Hal ini dikarenakan beberapa faktor. Pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium tidak mengharuskan karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut memiliki keahlian khusus pada bidang pekerjaan yang ditekuni. Sehingga keahlian bekerja tidak diharuskan ada dukungan pendidikan yang baik. Saat ini pengembangan karir masih diberlakukan untuk posisi tertentu, misalnya bagian administrasi dan keuangan. Untuk posisi lapangan dan produksi hanya membutuhkan pengalaman saja untuk pelatihan secara khusus belum ada. Sehingga dari sini dapat disimpulkan bahwa karyawan di CV. X-Tra Kaca & Aluminium kurang akan pentingnya pengembangan karir karena pekerjaan yang dilakukan hanya cukup membutuhkan pengalaman. Hubungan antara pemberi kerja dan karyawan dalam islam adalah partner. Sehingga bukan hanya karyawan yang harus memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan tetapi perusahaan juga harus mampu menjalankan tanggungjawabnya kepada karyawan.

Dalam islam tidak diperbolehkan adanya pengambilan keuntungan secara tidak adil, sehingga perusahaan harus memperhatikan tanggungjawabnya yaitu pengembangan karir. Karyawan tidak hanya dituntut untuk bekerja keras dalam perusahaan namun perusahaan tidak memberikan hak untuk mengembangkan pengetahuan, skill dan kemampuan kepada karyawan. Pengembangan karir yaitu suatu usaha pendekatan dari perusahaan untuk memberi jaminan bahwa karyawan memiliki kemampuan, kualifikasi dan pengalaman sesuai yang kebutuhan. Pengembangan karir yang diberikan perusahaan semakin baik maka kemauan karyawan untuk loyal pada perusahaan juga akan tinggi. Pemberian perusahaan tidak hanya tentang materi yang cukup, namun adanya penerimaan dalam mengungkapkan minat, saling menghargai, dan kemampuan dalam bekerja (Purnamasari & Sintaasih, 2019).

Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil analisis statistik variabel kepemimpinan islam sebesar 1,523 dengan signifikansi 0,133 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan islam tidak memiliki pengaruh secara signifikan pada loyalitas karyawan. Ini tidak sama dengan penelitian dari Fahrullah (2018) yang menjelaskan kepemimpinan mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kepemimpinan islami merupakan kemampuan setiap individu untuk mempengaruhi orang lain untuk dapat berperilaku sesuai karakter individu tersebut yang sesuai pada prinsip syariah. Kepemimpinan islam berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat menentukan tingkat loyalitas pada karyawan. Kepemimpinan islam yang diterapkan di suatu perusahaan semakin baik maka loyalitas pada karyawan juga baik (Sunanda, 2020).

Hal ini dikarenakan beberapa hal. Pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium awal didirikan bersama-sama dengan teman. Sehingga hingga saat ini tidak ada budaya atasan dan bawahan. Pemimpin yang mendirikan perusahaan ini juga ikut bekerja sebagai karyawan. Pemimpin juga melakukan produksi, pengabilan bahan baku hingga pengiriman. Sehingga tidak ada kesenjangan antara atasan dan bawahan. Karyawan menganggap perusahaan milik bersama, dikelola bersama dan dibesarkan bersama. Dalam penelitian Sunanda (2020) menyatakan bahwa pemimpin dapat memberikan motivasi dan contoh yang baik dan mampu meningkatkan fikiran positif pada karyawan. Pemimpin mampu mengajak karyaan menjadi lebih baik dan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan.

Menurut Mujahadah et al. (2020) Kepemimpinan islam merupakan kegiatan membimbing, menuntun serta menunjukkan jalan ang diridhoi Alloh SWT. Dalam islam pemimpin yang baik tidak nya membimbing dalam dimensi dunia saja, melankan memimpin dan membawa dalam dimensi ahirat juga, karena pada akhirnya semua perbuatan diminta pertanggungjawaban. Menurut Fahrullah (2018) indikator dalam mengukur kepemimpinan islam sebagai berikut :

- a. Shiddiq, seorang pemimpin hendaknya konsisten dalam kepemimpinannya sesuai ajaran islam.
- b. Amanah, seorang pemimpin hendanya dapat dipercaya dan adil dalam kepemimpinannya dan memutuskan permasalahan dengan bijak.
- c. Tabligh, seorang pemimpin yang memberikan pengaruh harus mampu memberi teladan kepada bahawannya.
- d. Fathonah, seorang pemimpin hendaknya memiliki kemampuan dalam memimpin organisasi.

Pengaruh Religiusitas Terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil dari analisis statistik variabel religiusitas sebesar -3,315 dengan signifikasi 0,02 yang menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ini sejalan dengan penelitian dari Sunanda (2020) menjelaskan bahwa religiusitas memiliki pengaruh positif serta signifikan pada loyalitas dan kinerja karyawan. Menurut Najiyah (2017) religiusitas berpengaruh dengan baik pada perilaku dari manusia, semakin tinggi nilai religious, loyalitas karyawan pun juga akan tinggi . Hal ini dikarenakan religiusitas memberikan dimensi-dimensi keagamaan yang ditunjukkan melalui ketaatan pada perilaku karyawan. Religiusitas juga mendorong karyawan bertingkah laku sesuai norma agama, sehingga muncul sikap baik dalam aspek loyalitas.

Hal ini dikarenakan beberapa hal. Etika bekerja pada CV.X-Tra Kaca & Aluminium sangat penting. Karena ini merupakan faktor utama bekerja pada perusahaan ini. Sebagian besar karyawan pada perusahaan X-Tra Kaca & Aluminium beragama islam sehingga karyawan yang memiliki etika keja yang baik akan memiliki kesadaran dengan pentingnya menerapkan ajaran agama ke dala kehidupan sehari-hari terutama dalam bekerja. Pada perusahaan ini juga terdapat kegiata keagamaan yang secara rutin dilakukan untuk mepererat hubungan antar karyawan dan kegiatan untuk anak yatim sebagai bukti kepedulian perusahaan terhadap masyarakat. Religiusitas diwujudkan setiap karyawan tidak hanya dalam kegiatan ritual keagamaan saja, namun juga diwujudkan dalam setiap aspek kehidupan seperti kejujuran, kedislipinan, kepuasan kerja itu merupakan dampak yang didapatkan pada diri seseorang yang memiliki religiusitas dalam dirinya (Sunanda, 2020). Hasil dari penelitian ini tidak sama dengan penelitian dari Maulana & Fahrullah (2020), yang menjelaskan religiusitas tidak

berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan karena religius bukan satu-satunya acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga religius dianggap biasa bagi karyawan. Religiusitas tujuannya untuk mengikat individu dengan Tuhan, alam dan sekitar dalam suatu hubungan.. Religiusitas seseorang memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi nilai religiusitas maka semakin tinggi loyalitas karyawan.

Religiusitas yaitu nilai agama seseorang yang diwujudkan berbentuk sikap dan aqidah. Konsep religiusitas dalam islam tidak hanya memperhatikan sebuah dimensi saja tapi memperhatikan juga keagamaan dimensi. Religiusitas dalam islam dalam hal ibadah saja, tetapi juga pada aktivitas lainnya. Religiusitas dapat mempengaruhi pola tingkah laku termasuk loyalitas kerja. Karena dalam religiusitas terdapat indikator tawakal, ikhlas, jujur, dan suka menolong yang membuat karyawan bertanggungjawab, taat, dan loyal terhadap perusahaan (Sunanda, 2020).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan hasil dari pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penelitian ini disimpulkan tidak terdapat pengaruh antara variabel kompensasi terhadap loyalitas karyawan CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Hal tersebut karena tingkat pendidikan karyawan cenderung menengah kebawah. Pendidikan paling tinggi dalam perusahaan yaitu SMA dan paling rendah SD. Memiliki pekerjaan tetap dalam kondisi saat ini ditingkat pendidikan seperti itu karyawan sangat bersyukur. Adanya pengaruh antara variabel budaya organisasi islam terhadap loyalitas karyawan CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Hal tersebut karena sebagian besar karyawan adalah muslim. Bekerja dalam suatu lingkungan yang mendukung prinsip hidup dan memiliki visi misi yang sama memberikan kenyamanan dalam bekerja. Adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja pada loyalitas karyawan CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Hal itu karena perusahaan menganggap kepuasan kerja dari karyawan merupakan sumber daya yang efektif untuk memajukan perusahaan dan berpengaruh pula pada tingkat prestasi karyawan. Sehingga perusahaan berusaha penuh memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan memberikan motivasi serta dukungan kepada karyawan.

Tidak terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Hal ini karena perusahaan belum sepenuhnya melakukan pengembangan karir terhadap karyawannya. Hanya posisi tertentu saja yang mendapat pengembangan karir seperti bagian keuangan dan administrasi. Tidak terdapat pengaruh pada variabel kepemimpinan islam terhadap loyalitas pada karyawan CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Hal tersebut karena perusahaan menganggap semua sama. Tidak ada istilah atasan dan bawahan. Atasan juga bekerja bersama dengan karyawan. Adanya pengaruh pada variabel religiusitas terhadap loyalitas pada karyawan di CV.X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. Hal tersebut karena perusahaan sangat menjunjung tinggi etika dalam bekerja. Sehingga kepercayaan yang menjadi pedoman hidupnya dapat diterapkan dalam kegiatan bekerja secara efektif.

5. REFERENSI

Adisti, F., & Musadieq, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(1), 160–167.

- Alfisyah & Anwar. (2018). Pengaruh peligiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT perkebunan nusantara XI. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. 1(No. 2), 99–107.
- Aminudin, & Tasrif, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. Veritra Sentosa Internasional). In *SCIENTIA REGENDI ISSN-p 2686-0422, ISSN-e 2686-0414* (Vol. 2, Issue 1).
- Ardhy Wijaksono, Neneng Nurhasanah, E. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BTN Syariah KCS Bandung. *Prosiding Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 2, 291–298.
- Ardiansyah, W. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Ikhwan Pekanbaru. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau*.
- Fahrullah, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Motivasi, Kinerja, Serta Kesejahteraan Islami. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.26740/al-uqud.v2n2.p121-140>
- Furqon, A. N. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kota Cirebon. *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP Dan KP)*, 2(1), 11–32.
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtshadia*, 9(1), 179–200.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1(2), 56. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i2.204>
- I, L. G., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5(3).
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 93. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>
- Maulana, H., & Fahrullah, A. (2020). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3(3), 90–99.
- Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 75. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v9i1.1396>
- Mujahadah, L., Abdurrahman, D., Assyofa, A. R., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 6(2), 882–887.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(4), 518–528. <https://doi.org/10.37476/akmen.v17i4.1174>
- Muttiah, A. D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Budaya Organisasi Islami, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo, Semarang*.
- Najiyah, F. (2017). Pengaruh Nilai-Nilai Religiusitas terhadap Loyalitas Kerja Agency pada PT . Takaful Umum Cabang Surabaya. *Oeconomicus: Journal of Economics*, 1(2), 26–44.

- Nisaa, K., & Syarifuddin. (2019). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Di PT Nawakara Arta Kencana Bandung Analisis Of Factors That Affect Employee Loyalty At PT Nawakara Arta Kencana Bandung. *E - Proceeding of Management*, 6(1), 837–843.
- Oktavianda, A. A. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Jatim Malang Selatan). *Administrasi Bisnis*, 58(2), 179–187.
- Pinasti, T. T., & Sinambela, F. C. (2016). Pengaruh Pelatihan Self Leadership Terhadap Peningkatan Job Crafig Pada Wiraniaga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 5(1), 1–18.
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Sangkaen, N. M., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 17. <https://doi.org/10.35797/jab.8.2.2019.23510.17-25>
- Saputra, A. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Radio Republik Indonesia Pekanbaru. *Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim, Riau*.
- Soleh, K. (2020). Pengaruh Pemberian Upah, Budaya Kerja Islami Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerjaa Sebagai VariabelL Intervening (Studi Pada Perusahaan Kabupaten Malang). *Tesis, Institut Agama Islam Negeri (IAIN), Salatiga*.
- Sumardhan, D. (2014). Anlisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di PT Sinar Sosro Medan). *Tesis, Universitas Sumatera Utara, Medan*.
- Sunanda, W. D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(1), 20–36.