

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH SURIAH CILACAP**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU DALAM ILMU  
EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**TRIA FAUZI PANGESTU**

**NIM. 17108020113**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH SURIYAH CILACAP**



**UIJ**  
STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA SEBAGAI SALAH SATU SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU DALAM ILMU  
EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**TRIA FAUZI PANGESTU**

**NIM. 17108020113**

**DOSEN PEMBIMBING:**

**Drs. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE, M.Si.**

**NIP. 19661119 199203 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2021**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-609/Un.02/DEB/PP.00.9/07/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH SURIAH CILACAP

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TRIA FAUZI PANGESTU  
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020113  
Telah diujikan pada : Rabu, 19 Mei 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

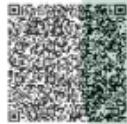
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 604a87295a94



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
SIGNED

Valid ID: 604cb15599d1



Penguji II

Hasan Al Banna, SEL, M.E  
SIGNED

Valid ID: 604b9afa24fa



Yogyakarta, 19 Mei 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidwaizra, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 604a85a759d4

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Tria Fauzi Pangestu

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan sepertiunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Tria Fauzi Pangestu

NIM : 17108020113

Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Suryah Cilacap

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 21 April 2021

Pembimbing

  
Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si.  
NIP. 19661119 199203 1 002

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tria Fauzi Pangestu

NIM : 17108020113

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Suryah Cilacap” adalah benar-benar merupakan hasil kerja penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 7 Ramadhan 1442

19 April 2021

Penyusun

  
Tria Fauzi Pangestu  
NIM: 17108020113

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tria Fauzi Pangestu  
NIM : 17108020113  
Prodi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Suryah Cilacap”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 19 April 2021

Yang menyatakan



*Tria Fauzi Pangestu*  
Tria Fauzi Pangestu  
NIM. 17108020113

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## MOTTO

*“Biasakan diri dengan hidup susah, karena kesenangan tidak kekal selamanya.” Umar Bin Khattab*

*“Mereka yang tidak mau belajar atas hidupnya, maka kehidupan yang akan memberi pelajaran yang keras pada dirinya.” Ali Antoni*

*“Belajar tanpa berpikir itu tidaklah berguna, tapi berpikir tanpa belajar itu sangatlah berbahaya.” Ir. Soekarno*

*“Seorang terpelajar harus sudah berbuat adil sejak dalam pikiran, apalagi dalam perbuatan.” Pramudya Ananta Toer*

*“Sebetulnya, cara mendapatkan hasil itulah yang lebih penting daripada hasil itu sendiri.” Tan Malaka*

*“Mereka yang menghadapi api dengan api biasanya hanya akan memperoleh abu.” Gus Mus*

*Ketika seseorang tidak mau mengakui kesalahannya, maka orang itu tidak akan pernah mengalami kemajuan dalam hidupnya.” Mbah Nun*

*“Masa lalu adalah sejarah yang harus menjadi materi pembelajaran bukan malah bahan penyesalan. Hidup adalah perlawanan, bangkitlah dan temukanlah nilai-nilai kehidupan yang tersirat.” Zii*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, sujud syukur kepada Allah SWT Tuhan

Yang Maha Esa, karena berkat nikmat dan kasih sayang-Nya telah memberikan kekuatan lahir dan batin serta membekali hidup ini dengan ilmu dan kesehatan. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan, akhirnya “Skripsi” yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada junjungan nabi besar, Nabi Muhammad

SAW.

Skripsi ini saya persembahkan teruntuk:

Alm. Bapak Utoyo dan Ibu Supriyati tercinta, sebagai orang tua yang telah membesarkan dan mendidik saya sehingga saya dapat seperti ini, yang selalu memberikan doa; kasih sayang dan motivasi yang tidak akan ternilai dengan materi.

Kakakku, mbak Nining yang selalu menjadi salah satu rujukan dan motivasi dalam menilai kehidupan; serta adikku Hanifah yang selalu memberikan semangat dan motivasi dalam tawanya.

Sahabat dekatku, entah siapakah sejatinya dirimu, yang selalu menjadi salah satu doa dalam setiap sujudku, yang selalu menjadi motivasi di samping keluargaku.

Sahabat-sahabat karibku: Anton, Udin, Muklis, Bambang, Syukron, Simbah, Ira, Novi, Aulia dan sahabat-sahabat PSD terkhusus yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Teman-teman KKN Kalijaga Ngapak Bergerak, teman-teman Himmah Suci dan Himacita yang telah memberikan semangat dan pengalamannya. Bapak A. Yusuf Khoiruddin dan Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaiknya.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2017.

Almamaterku tercinta,

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā	b	be
ت	Tā	t	te
ث	Sā	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di
خ	Khā	kh	bawah)
د	Dāl	d	ka dan ha
ذ	Ẓāl	ẓ	de
ر	Rā'	r	zet (dengan titik di atas)
ز	Zāi	z	er
س	Sīn	s	zet
ش	Syīn	sy	es
ص	Ṣād	ṣ	es dan ye
ض	Ḍād	ḍ	es (dengan titik di
ط	Ṭā'	ṭ	bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	de (dengan titik di
ع	'Ain	‘	bawah)
غ	Gain	g	te (dengan titik di
ف	Fā'	f	bawah)
ق	Qāf	q	zet (dengan titik di
ك	Kāf	k	bawah)

ل	Lām	l	koma terbalik di atas
م	Mīm	m	ge
ن	Nūn	n	ef
و	Wāwu	w	qi
هـ	Hā'	h	ka
ء	Hamzah	'	el
ي	Yā'	y	em
			en
			w
			h
			apostrof
			ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	'iddah

### C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	'illah
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamā al-aulyā</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ---	Fatḥah	Ditulis	A
---------	--------	---------	---

---◌---	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
---◌---	Ḍammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعَل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذُكِر	Kasrah	Ditulis	<i>Žukira</i>
يَذْهَب	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهلية	Ditulis	<i>Ā</i>
	Ditulis	<i>jāhiliyah</i>
2. Fathah + yā'mati تنسى	Ditulis	<i>ā</i>
	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā'mati كريم	Ditulis	<i>ī</i>
	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Dhammah + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فروض	Ditulis	<i>furūḍ</i>

### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā'mati بينكم	Ditulis	<i>Ai</i>
	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wāwu mati قول	Ditulis	<i>au</i>
	Ditulis	<i>qaul</i>

### G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamriyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur’ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السّماء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Ẓaḥī al-furūd</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat kesempatan, nikmat hidayah dan nikmat karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar, Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, *Alhamdulillah* atas izin Allah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dinik Fitri Rahajeng Pangestuti, SE., M.Ak., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

5. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh dosen Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah menyampaikan ilmunya kepada penulis selama ini dan semoga ilmu yang diberikan dapat bermanfaat bagi siapa saja nanti, khususnya bagi diri penulis sendiri.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Suriyah Cilacap yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan bantuan dalam penelitian saya.
8. Keluarga besar penulis yang selalu mengirim doa, motivasi, dukungan, semangat dan kasih sayangnya kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2017 dan teman-teman satu organisasi yang sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.
10. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua, dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Aamiin ya rabbal'alaamiin.*

Yogyakarta, 19 April 2021



Tria Fauzi Pangestu  
NIM. 17108020113

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR .....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK .....	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah .....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematika Pembahasan .....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	16
A. Landasan Teori .....	16
1. Loyalitas Karyawan .....	16
2. Kepemimpinan.....	19
3. Kompensasi.....	23
4. Lingkungan Kerja .....	28
B. Penelitian Terdahulu.....	32

C.	Kerangka Penelitian.....	34
D.	Pengembangan Hipotesis.....	34
BAB III	METODE PENELITIAN.....	38
A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	38
B.	Sumber Data Penelitian .....	39
C.	Populasi dan Sampel Penelitian.....	39
D.	Teknik Pengumpulan Data .....	40
E.	Skala Pengukuran Penelitian .....	41
F.	Definisi Operasional Variabel .....	42
G.	Metode Analisis Data .....	43
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....	47
A.	Gambaran Umum Penelitian .....	47
B.	Karakteristik Responden .....	47
C.	Analisis Data .....	50
1.	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	50
2.	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	53
3.	Hasil Uji Hipotesis.....	57
D.	Pembahasan .....	63
BAB V	PENUTUP.....	72
A.	Kesimpulan.....	72
B.	Saran .....	73
DAFTAR	PUSTAKA .....	75
LAMPIRAN	.....	lxxvi



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Indikator Kinerja BPRS September-Oktober 2020.....	3
Tabel 1. 2 Aktiva/ Asset BPRS Suriyah 2017 – 2020* .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Penelitian.....	41
Tabel 3. 2 Definisi dan Indikator Pengukuran Variabel .....	42
Tabel 4. 1 Komposisi Jenis Kelamin Karyawan .....	48
Tabel 4. 2 Komposisi Usia Karyawan.....	48
Tabel 4. 3 Komposisi Tingkat Pendidikan Karyawan .....	49
Tabel 4. 4 Komposisi Masa Kerja Karyawan .....	49
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas.....	51
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 4. 7 One-Sample Kolmogorav-Smirnov Test .....	53
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser.....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan.....	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial .....	60
Tabel 4. 14 Hasil Penelitian .....	63

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	34
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Probability Plot .....	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplots.....	56
Gambar 4. 3 Kurva Uji T .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Skripsi .....	lxxvi
Lampiran 2 Stuktur organisasi BPRS Suriyah Cilacap.....	lxxvi
Lampiran 3 Profil Sejarah BPRS Suriyah Cilacap.....	lxxvi
Lampiran 4 Surat Keterangan Penelitian .....	lxxvi
Lampiran 5 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel.....	lxxvi
Lampiran 6 Output Hasil SPSS Versi 25 .....	lxxvi
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	lxxvi
Lampiran 8 Transkrip Wawancara .....	lxxvi
Lampiran 9 Curriculum Vitae .....	lxxvi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Suryah Cilacap baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan populasi dan sampelnya adalah seluruh karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Suryah Cilacap (*sampling jenuh*) sebanyak 43 karyawan. Data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner berdasarkan skala likert dengan 5 alternatif jawaban dengan total item pertanyaan sebanyak 40 item yang di olah dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai f hitung 32,221 dan signifikansi sebesar 0,000. Secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t hitung 3,971 dan signifikansi sebesar 0,000. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t hitung 3,066 dan signifikansi sebesar 0,004. Sementara variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t hitung -3,644 dan signifikansi sebesar 0,001.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkunga Kerja dan Loyalitas Karyawan.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of leadership, compensation and work environment on employee loyalty of the Syariah Suriyah Cilacap Rural Bank employees either partially or simultaneously. This research is a quantitative study with a population and the sample is all employees of the Syariah Suriyah Cilacap People's Credit Bank (saturated sampling) as many as 43 employees. Primary data were obtained through distributing questionnaires based on a Likert scale with 5 alternative answers with a total of 40 item questions processed using the SPSS version 25 program. The results showed that simultaneously leadership, compensation and work environment variables had a positive and significant effect on employee loyalty, with a value of  $f$  count 32.221 and a significance of 0.000. Partially the leadership variable has a positive and significant effect on employee loyalty with a  $t$  count of 3,971 and a significance of 0,000. Compensation variable has a positive and significant effect on employee loyalty with a  $t$  count of 3.066 and a significance of 0.004. While the work environment variable has a negative and significant effect on employee loyalty with  $t$  count - 3.644 and a significance of 0.001.*

*Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment and Employee Loyalty.*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan, peran pekerja menjadi satu dari sekian faktor yang sangat berharga bagi kemajuan perusahaan. Kemajuan perusahaan sangat bergantung dengan bagaimana manajemen sumber daya manusia untuk mengelolanya. Terutama jika persaingan usaha sedang berkejolak, manajemen sumber daya manusia harus benar-benar mendayagunakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang mereka miliki. Atau dengan kata lain perusahaan dituntut untuk memiliki kualitas SDM yang mumpuni, karena mereka merupakan aset berharga bagi keberlangsungan perusahaan. Hal ini sesuai pernyataan Taufiqurokhman (2009) bahwa SDM adalah elemen paling penting pada perusahaan, yang mana tanpanya perusahaan tidak dapat menghasilkan keuntungan. Oleh karenanya SDM harus dijaga dan diperhatikan dengan baik, bukan malah dieksploitasi kemampuannya. SDM merupakan pekerja yang perlu dimanusiawikan, sehingga diperlukan suatu penjaminan guna menunjang ketentraman pekerja dan kondisi kerja, serta pendukung lain yang sangat dibutuhkan karyawan supaya mereka lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya (Enny, 2019).

Tujuan perusahaan yang dioperasikan adalah demi mencapai target yang telah direncanakan, target tersebut mengindikasikan suatu kinerja perusahaan. Prawirosentono (1999) dalam Sinambela (2012)

mengatakan kinerja adalah buah dari pekerjaan yang dilakukan oleh perorangan atau kumpulan orang pada suatu perusahaan secara sah, sesuai peraturan yang berlaku dan sesuai dengan norma dan etika. Selanjutnya perlu diketahui bahwa kinerja perusahaan ialah cerminan dari kinerja sumber daya manusianya, jadi semakin baik kinerja yang diberikan karyawan maka akan semakin mendorong kinerja perusahaan dan sebaliknya, semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan maka semakin menurunkan kinerja perusahaan. Kinerja yang baik juga tercermin dari industri keuangan syariah, yang mana ditandai dari beberapa indikator, yaitu: total asset Rp. 1.710,6 triliun (bank syariah Rp. 575,85 triliun, IKNB Rp. 111.44 triliun, dan pasar modal Rp. 1.022,87 triliun); jika dirinci, bank syariah telah memiliki aset yang bertumbuh hingga 10,97 persen pada September 2020; dana pihak ketiga bank syariah yang tumbuh 11,56 persen; pertumbuhan pembiayaan syariah 9,42 persen; rasio kecukupan modal bank syariah 23,5 persen; dan rasio untuk pembiayaan bermasalah sebanyak 3,31 persen.<sup>1</sup>

Bank memiliki fungsi intermediasi, yaitu pada dasarnya bank melakukan pengumpulan dan penyaluran dana dari pihak umum kepada pihak umum lainnya dalam wujud simpanan dan pembiayaan (OJK, 2015). Berdasarkan sistem operasionalnya perbankan di Indonesia sendiri terbagi menjadi dua bentuk, yaitu bank konvensional

---

<sup>1</sup> Andry Novelino, "Sri Mulyani Klaim Keuangan Syariah Lebih Stabil Saat Pandemi", [Sri Mulyani Klaim Keuangan Syariah Lebih Stabil Saat Pandemi \(cnnindonesia.com\)](https://www.cnnindonesia.com), (diakses pada 30/12/20 pukul 12.20 WIB).

dan bank syariah. Wiroso (2011) menyebutkan bahwa selaras dengan peraturan perundang-undangan No. XXI tahun 2008 pasal 1, yaitu: bank syariah beroperasi sesuai asas Islam dan berdasarkan macamnya terbagi menjadi Bank Umum Syariah dan Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Kedua jenis bank syariah tersebut memiliki perbedaan pokok, yaitu: BPRS tidak diijinkan menampung simpanan berupa giro dan memiliki andil dalam lalu lintas sistem pembayaran (OJK, 2015).

Sementara itu jika dilihat dari kinerjanya, BPRS telah berkembang cukup baik yang dibuktikan dengan indikator kinerja periode September-Oktober 2020 berikut.<sup>2</sup>

**Tabel 1. 1 Indikator Kinerja BPRS September-Oktober 2020**

<b>Indikator</b>	<b>September</b>	<b>Oktober</b>
<b>Aktiva/Asset</b>	Rp. 14.006.575	Rp. 14.159.661
<b>DPK</b>	Rp. 9.119.192	Rp. 9.264.842
<b>Pembiayaan</b>	Rp. 10.600.572	Rp. 10.604.753

Kemudian berdasarkan jumlahnya, terhitung sampai Oktober 2020 telah mencapai 163 BPRS yang tersebar di Indonesia.<sup>3</sup> Salah satunya adalah BPRS Suriyah Cilacap yang berada di Jawa Tengah, tepatnya di Donan, Cilacap Tengah, Kabupaten Cilacap dengan kepemilikan asset sebagai berikut.<sup>4</sup>

<sup>2</sup> Data Statistik Perbankan Syariah, 2020.

<sup>3</sup> Ibid

<sup>4</sup> [Laporan Keuangan Perbankan \(ojk.go.id\)](http://ojk.go.id), (diakses pada 10/01/21 pukul 13.00 WIB).



**Tabel 1. 2 Aktiva/ Asset BPRS Suriyah 2017 – 2020\***

Indikator/ Tahun	2017	2018	2019	2020
Aktiva/ Asset (dalam Rp)	148,976,563	174,995,345	178,548,464	192,434,568

\*per September.

Dari beberapa sumber yang menyatakan kinerja industri keuangan yang cukup baik dan mengalami peningkatan di atas, baik industri keuangan syariah secara umum sampai pada BPRS Suriyah, maka penulis mengasumsikan bahwa kinerja perusahaan yang baik adalah karena strategi loyalitas nasabah bukan karena strategi loyalitas karyawan, artinya perusahaan lebih mementingkan strategi untuk menarik nasabah daripada mengelola karyawan agar loyal kepada perusahaan. Hal di atas didukung dengan pernyataan Ikatan Bankir Indonesia, yang intinya: bank-bank di Indonesia tidak menggunakan perbandingan yang seimbang antara strategi untuk meningkatkan loyalitas nasabah dan strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Tingkat *turnover*-nya juga kurang bagus karena mencapai 25% per tahun.<sup>5</sup> *Turnover* sendiri menurut Flippo (1994) dalam Ridlo (2012) merupakan perputaran tenaga kerja yang keluar dan masuk pada suatu perusahaan dalam periode tertentu. Oleh karenanya, pergantian karyawan memiliki dampak langsung pada kelancaran, produktivitas, kinerja, dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang (Azeez, 2017). Ridlo (2012) menyebutkan bahwa umumnya per tahun tingkat

---

<sup>5</sup> Awaldi, "Bank Memahami Nasabah, tapi Kurang Memahami Karyawan", [Bank Memahami Nasabah, tapi Kurang Memahami Karyawan | \(ikatanbankir.or.id\)](http://ikatanbankir.or.id), (diakses pada 30/12/20 pukul 12.00 WIB).

perputaran pekerja harus kurang dari atau sama dengan 10%. Hal ini mengingat dampak yang ditimbulkan jika *turnover* terlalu tinggi, yaitu akan meningkatnya biaya perekrutan, biaya pelatihan, dan biaya administrasi lainnya (Khanifudin, 2019).

Ikatan Bankir Indonesia juga menyatakan bahwa sepertiga karyawan yang loyal, dan hampir setengahnya memiliki keinginan untuk pindah. Oleh karenanya, 8 dari 10 perusahaan termasuk bank di Indonesia menghadapi masalah *me-retain* atau mempertahankan karyawan terbaiknya. Penelitian oleh Towers Watson dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, dimana sepertiganya adalah bank, mengindikasikan bahwa perusahaan mengesampingkan hal-hal yang dapat mendorong karyawan untuk tetap bertahan atau loyal di perusahaan.<sup>6</sup> Retensi karyawan adalah mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja baik dalam organisasi untuk jangka waktu yang lebih lama demi mencapai keunggulan kompetitif (Azeez, 2017).

Di BPRS Suriyah sendiri memiliki tingkat kedisiplinan secara umum bagus, sedangkan untuk sebagian karyawannya memiliki tingkat kedisiplinan kurang baik dengan ketelatan jam kerja yang lebih dari 5 menit namun tidak sampai mangkir dari pekerjaannya. Untuk *turnover* di BPRS Suriyah setiap tahun memang tidak menentu, karena per tahunnya ada karyawan yang keluar sebanyak 1, 2 atau 3 orang dan ada juga yang per tahunnya tidak ada karyawan yang keluar dari

---

<sup>6</sup> Ibid.

perusahaan. Rata-rata yang menyebabkan mereka keluar atau memutuskan *resign* adalah karena diterima menjadi PNS (Pegawai Negeri Sipil) dengan rentang masa kerja mereka 1 sampai 2 tahun dan ada pula yang *resign* dikarenakan lebih memilih untuk membuka bisnis sendiri (menjadi pengusaha), kebanyakan dari mereka adalah karyawan bagian *marketing* karena mereka sering menemui nasabah-nasabah pengusaha sehingga mereka menjadi tertarik menjadi pebisnis, rentang masa kerja mereka dip perusahaan adalah 7 sampai 10 tahun. Di samping itu juga terdapat protes dan komplain dari karyawan terhadap perusahaan meskipun tidak secara langsung kepada perusahaan.<sup>7</sup>

Maka dari itu, dalam penelitian ini penulis akan membahas mengenai loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap mental seseorang yang terikat kontrak terhadap organisasi dan merupakan hasil dari kepuasan kerja yang meningkat (Rajput dkk, 2016). Seorang karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan memiliki ikatan yang kuat dengan perusahaannya, yaitu tanggung jawab akan tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain karyawan juga memiliki mental psikologis akan rasa kepuasan pada posisinya. Kepuasan kerja sendiri bertumpu kepada perilaku dan keadaan batin seseorang mengenai apa yang mereka kerjakan yaitu rasa puas atau tidak puas (Rajput dkk, 2016), sehingga mempengaruhi betah tidaknya karyawan berada di perusahaan. Oleh karenanya, aspek loyalitas

---

<sup>7</sup> Ringkasan wawancara dengan Bu Diah (Kabid Operasional dan Personalia) pada 22 April 2021.

karyawan menjadi penting karena menentukan kinerja perusahaan jangka panjang. Memiliki karyawan yang tingkat loyalitasnya tinggi mempengaruhi keberhasilan yang akan dicapai, karena karyawan yang setia adalah penggerak utama perusahaan (Konieczko, 2012 dalam Smarzewska, 2019). Dalam sebuah berita juga disebutkan jika karyawan mendapatkan kepuasan batin dan memiliki kedekatan dengan perusahaan akan berakibat baik terhadap *profit*.<sup>8</sup>

Loyalitas karyawan yang baik terhadap perusahaan tidak dapat instan didapatkan apabila kebijakan perusahaan tidak berpihak kepada karyawan. Apalagi jika keadaan loyalitas karyawan atau produktifitas sedang menurun maka perlu bagi perusahaan untuk melakukan koreksi mengenai hal-hal apa yang menyebabkannya (Heryati, 2016). Loyalitas karyawan pada suatu entitas bisnis ditandai dengan komitmen karyawannya, komitmen tersebut dapat dibentuk oleh faktor-faktor, yaitu, faktor dari internal karyawan dan juga faktor organisasi (Sutriniasih, 2018). Faktor-faktor tersebut di antaranya: jenis pekerjaan, pimpinan, lingkungan kerja (Bukit, dkk, 2017), kenyamanan kerja, masalah upah/kompensasi, dan fasilitas (Nitisemito, 1996 dalam Widhiastuti, 2012). Dalam penelitian Adi (2020) dan Murtiningsih (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan, akan tetapi kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.

---

<sup>8</sup> Gauri Kohli, “Apa kunci keberhasilan perusahaan? 'Pegawai yang bahagia', kata pakar”, [Apa kunci keberhasilan perusahaan? 'Pegawai yang bahagia', kata pakar - BBC News Indonesia](#), (diakses pada 20/12/20 pukul 09.30 WIB).

Sementara itu Ramadhani (2017), Buana (2018) dan Wulandari (2019) menyebutkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Di sisi lain Murtiningsih (2019), Bidayati (2016) dan Wulandari (2019) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini juga berlawanan dengan penelitian Purba (2017), Israyati (2019) dan Riana (2019) yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hal tersebut, maka dapat dikatakan terdapat *gap* hasil penelitian. Maka dari itu pula, penulis mengambil tiga variabel prediktor tersebut di atas untuk mengetahui seberapa jauh tingkat loyalitas karyawan, dengan tetap menggunakan variabel kepemimpinan mengingat kepemimpinan merupakan pokok manajemen dan penelitian bersifat terbuka akan perubahan.

Dalam mencapai suatu tujuan, suatu organisasi harus mempunyai seorang pemimpin yang bisa mengarahkan organisasi dan juga karyawannya untuk bisa bekerja dengan baik. Menurut Solihin (2009) dalam Kurniawan (2019) kepemimpinan (*leadership*) adalah langkah dari petinggi perusahaan untuk membimbing sekaligus memberi pengaruh anggota mereka untuk melakukan tugas tertentu dengan *skill* yang mereka miliki baik secara mandiri ataupun kolektif demi tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Menurut Azeez (2017) kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung mempengaruhi karyawan untuk memutuskan apakah akan

meninggalkan organisasi atau tetap bersama organisasi. Wakabi (2016) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan dapat menyebabkan komitmen dan rasa kerasan pekerja untuk selalu berada di organisasi, bahkan saat ada kesempatan kerja di tempat lain. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Khoyrun & Bidayati (2016) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang berarti bagi loyalitas karyawan administratif kantor fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. Hasil yang sama juga dihasilkan dari penelitian Murtiningsih (2019), yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh bagi loyalitas karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan. Adi (2020) juga menyimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki peran berarti bagi loyalitas karyawan BPRS Sukowati Sragen.

Seorang karyawan yang melakukan pekerjaan demi tercapainya tujuan perusahaan juga tidak semata-mata dilakukan begitu saja, mereka mengharapkan imbalan dari jerih payahnya bekerja dalam bentuk kompensasi-kompensasi yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi merupakan semua pendapatan yang didapat pekerja yang berwujud uang, barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai wujud balas budi perusahaan. Apriani (2017) menyebutkan bahwa perusahaan wajib mendorong kontribusi karyawan dengan memberikan hak kompensasi, lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi. Pemberian kompensasi dapat

memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat, karena mereka berorientasi untuk mendapatkan uang guna membiayai kebutuhan hidup. Dengan adanya kompensasi tersebut, maka karyawan akan senantiasa memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, sehingga dapat memberikan kinerja yang tinggi dan juga dapat tercapai harapan sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan. Azeez (2017) juga mengatakan bahwa jika karyawan terikat pada sistem penghargaan yang menarik, masa tinggal mereka di organisasi akan lebih lama. Senada dengan itu Kossivi, dkk (2016) menyatakan bahwa kompensasi dapat mengurangi perputaran dan meningkatkan komitmen karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian Buana (2018) yang menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran yang penting bagi loyalitas karyawan MMS BTPN Syariah area Bojonegoro. Swadarma & Netra (2020) juga mengatakan adanya peran positif yang penting dari kompensasi bagi loyalitas karyawan di Rame Cafe Jimbaran *Seafood*.

Lingkungan kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan yang harus diperhatikan manajemen sumber daya manusia karena lingkungan tempat kerja menurut Rajput, dkk (2016) berposisi sebagai penentu penting loyalitas karyawan. Lingkungan kerja ialah kondisi di sekeliling karyawan yang memiliki potensi untuk memberikan pengaruh kepada karyawan dalam bekerja (Swadarma & Netra, 2020). Lingkungan kerja yang sehat dan

mendukung kenyamanan bekerja menjadi indikasi bahwa karyawan akan berusaha tetap bertahan di perusahaan karena merasa senang dalam bekerja atau dengan kata lain menjadikan karyawan enggan untuk *resign* dan memilih setia pada perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Buana (2018) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang penting bagi loyalitas karyawan MMS BTPN Syariah area Bojonegoro. Israyati (2019) juga menyatakan lingkungan kerja memiliki peran terhadap loyalitas karyawan di PT. Bank Aceh Syariah.

Berdasarkan uraian di atas, maka seseorang dalam hal ini manajemen sumber daya manusia atau petinggi perusahaan dalam mengelola perusahaan harus memperhatikan strategi kepemimpinan, pemberian kompensasi dan penciptaan lingkungan kerja yang dibuat, dengan memperhatikan pula kebutuhan dan keinginan karyawan supaya komitmen mereka untuk loyal tetap pada perusahaan sehingga kinerja perusahaan yang baik dapat dipertahankan untuk jangka panjang. Oleh karena itu, penulis memiliki ketertarikan guna meneliti hal tersebut di atas dengan judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Bank Perkreditan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap”**.



## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan BPRS Suriyah Cilacap.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini terbagi ke dalam tiga sudut pandang pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Bagi Peneliti

Peneliti atau penulis dapat mengambil manfaat, diantaranya: dapat menambah *khazanah* ilmu dan wawasan tentang kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mengenai perannya terhadap loyalitas karyawan, sebagai sarana pembandingan dari teori yang didapat saat kuliah dengan fakta di lapangan, serta menambah relasi dan juga pengalaman meneliti di suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai penambah informasi mengenai peran kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja bagi loyalitas karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan dalam upaya peningkatan loyalitas karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bahan literatur dan dasar dalam melaksanakan penelitian berikutnya.

## **E. Sistematika Pembahasan**

Pada penelitian ini, poin-poin yang dibahas terbagi menjadi lima bab yang meliputi:

**Bab I Pendahuluan**, pada bab ini berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian yang diangkat, tujuan diadakannya penelitian, manfaat dari penelitian, serta sistematika pembahasan.

**Bab II Kajian Pustaka**, pada bab ini berisi mengenai kajian pustaka berupa landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka berpikir penelitian, serta hipotesis penelitian.

**Bab III Metodologi Penelitian**, pada bab ini berisi mengenai jenis dan sifat penelitian, sumber data dan sampel penelitian, rencana pengolahan data, pengukuran variabel, serta model pengujian hipotesis.

**Bab IV Analisis dan Pembahasan**, pada bab ini menjelaskan tentang analisis kualitas data, pengukuran hipotesis, dan pembahasan hasil akhir penelitian.

**Bab V Penutup**, pada bab ini diuraikan mengenai simpulan hasil akhir penelitian yang diperoleh dan masukan atas penelitian yang telah dilakukan.

**Daftar Pustaka**, merupakan daftar sumber referensi yang menjadi acuan penulis dalam riset ini; seperti buku-buku, jurnal ilmiah, skripsi, artikel atau *website* lainnya yang berhubungan dengan topik penelitian.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan olah data dengan menggunakan *software* IBM Statistik SPSS Versi 25 dengan jumlah responden sebanyak 43 orang karyawan BPRS Suriyah Cilacap yang telah dipaparkan, maka didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan secara parsial memiliki peran atau pengaruh yang penting atau signifikan dengan arah positif bagi loyalitas karyawan dengan  $t \text{ hitung} = 3,971 > t \text{ tabel} = 2,023$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
2. Kompensasi secara parsial memiliki peran atau pengaruh yang penting atau signifikan dengan arah positif bagi loyalitas karyawan dengan  $t \text{ hitung} = 3,066 > t \text{ tabel} = 2,023$  dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$ .
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki peran atau pengaruh yang penting atau signifikan dengan arah negatif bagi loyalitas karyawan dengan  $t \text{ hitung} = -3,644 > t \text{ tabel} = -2,023$  dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ .
4. Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki peran atau pengaruh yang penting atau signifikan dengan arah positif bagi loyalitas karyawan dengan  $f \text{ hitung} = 32,221 > f \text{ tabel} = 2,84$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyampaikan saran guna membangun perkembangan keilmuan yang lebih baik lagi, yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi BPRS Suriyah Cilacap**

Loyalitas karyawan adalah suatu aspek yang amat penting dalam manajemen sumber daya manusia, hal ini mengingat loyalitas karyawan seperti halnya kepercayaan karyawan terhadap perusahaan yang tidak serta merta dapat dinilai dengan uang begitu saja. Oleh karena itu, dengan adanya loyalitas karyawan yang telah terbentuk dari adanya sikap kepemimpinan pemimpin dan sistem kompensasi yang diberlakukan, maka hal tersebut perlu dipertahankan dan perlu ditingkatkan melalui inovasi dan kreativitas manajemen BPRS Suriyah Cilacap demi kelangsungan perusahaan jangka panjang. BPRS Suriyah Cilacap juga tetap perlu memperhatikan dengan baik lingkungan kerja karyawannya secara menyeluruh seperti menyediakan fasilitas kendaraan operasional beserta bahan bakarnya. BPRS Suriyah juga perlu memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat tetap loyal terhadap perusahaan.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi penambah secarik khasanah pengetahuan dengan segala kekurangannya. Oleh karena itu, bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk tidak terpaku pada hasil penelitian ini karena pada dasarnya penelitian bersifat terbuka pada perubahan sesuai kondisi yang ada. Penelitian selanjutnya juga dapat mengkombinasikan variabel-variabel lain dalam penelitiannya supaya lebih kompleks dan komprehensif hasil penelitian yang dilakukan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Azhar Khaeroza. 2020. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen) [Skripsi]. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Andry Novelino. 2020. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20201229110911-532-587317/sri-mulyani-klaim-keuangan-syariah-lebih-stabil-saat-pandemi> (diakses pada 30/12/20 pukul 12.20 WIB).
- Apriani, Nurfitri. 2017. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni [Skripsi]. Jakarta: Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Asri dkk. 2019. Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. *YUME: Journal of Management, Vol. 2, No. 1.*
- Awaldi. 2014. <https://ikatanbankir.or.id/serba-serbi/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/> (diakses pada 30/12/20 pukul 12.00 WIB).
- Azeez, Shaheeb Abdul. 2017. Human Resource Management Practices and Employee Retention: A Review of Literature. *Journal of Economics, Management and Trade, Vol. 18, No. 2, Hal:1 -10.*
- BPRS Suriyah, 2020. <https://www.banksuriyah.com/tentang-kami/> (diakses 18/02/20 pukul 17.45 WIB).



- Buana, Iqbal Fathqurrezza S. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Mobile Marketing Sharia (MMS) Bank BTPN Syariah Area Bojonegoro [Skripsi]. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Sunan Ampel.
- Bukit, Benjamin, dkk. 2017. Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi. Sleman: Zahir Publishing.
- Chandra, Gary Ivan. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT. Hi-Tech Ink Indonesia) [Skripsi]. Cikarang: Fakultas Bisnis President University.
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Faradis, Jauhar, dkk. 2017. *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press.
- Gauri Kohli. 2020. <https://www.bbc.com/indonesia/vert-cap-54671963> (diakses pada 20/12/20 pukul 09.30 WIB).
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 Cetakan ke V*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional dan Nilai-Nilai Islami)*. Semarang: EF Press Digimedia.
- Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.

- Harahap, Dewi Suryani & Hazmanan Khair. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hal: 69-88.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, Agustina. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1 No. 2 Hal 56-75.
- Israyati, Ziah. 2019. Pengaruh Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah [Skripsi]. Banda Aceh: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Khanifudin. 2019. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada BPR Syariah Arta Leksana Purwokerto) [Skripsi]. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Khoyrun, Huda & Utik Bidayati. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta. *Jurnal Fokus*, Vol. 6, No. 1, Hal: 83-95.
- Kossivi, Bodjrenou, dkk. 2016. Study on Determining Factors of Employee Retention. *Journal of Social Sciences*, Vol. 4, Hal: 261-268.
- Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*. Jakarta: Erlangga.

- Kurniawan, Indra Suyoto. 2019. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan. *Jurnal Kinerja FEB Unmul, Vol. 16, No. 1, Hal: 85-97.*
- Maharani, Nikita. 2019. Analisis Penerapan Motivasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun [Skripsi]. Ponorogo: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Masram dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mubarok, Ahmad & Agustian Zein. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, Vol. 6, No. 1, Hal: 45-53.*
- Mukminin, Amirul, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Murtiningsih, Indah. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan KSPPS BMT Mitra Umat Kota Pekalongan [Skripsi]. Pekalongan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan.
- Nurdin, Batjo dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar: Penerbit Aksara Timur.
- Nurtjahjani, Fullchis, dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja pada Ritel Alfamart di Malang. *Seminar Nasional Gabungan Bisnis & Sosial Polinema*.
- OJK. 2021. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/default.aspx> (diakses pada 10/01/21 pukul 13.00 WIB).

- OJK. 2015. *Buku Saku Otoritas Jasa Keuangan*. Jakarta.
- Pratiwi, Suwesty Yunia. 2011. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening [Skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Purba, Berto K. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Tt. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP, Vol. 4, No. 1, Hal: 1-12*.
- Purwati, Isni. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi PT. Daya Manunggal di Kota Salatiga) [Skripsi]. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Rajput, dkk. 2016. Job Satisfaction and Employee Loyalty: A study of Academicians. *Asian Journal Management, Vol. 7, No. 2, Hal:1-5*.
- Ramadhani, Zahrah Putri. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan) [Skripsi]. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Riana, Anika. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Arpeni Pratama Ocean Line Medan [Skripsi]. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turn Over Karyawan "Kajian Literatur"*. Surabaya: PH Movement Publication.

- Saputra, dkk. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha, Vol. 4, Hal: 1-8.*
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Pataya Raya Semarang) [Skrispi]. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Smarżewska, Daria. 2019. Commitment and Employee Loyalty. *Jurnal Acta Universitatis*
- Statistik Perbankan Syariah, 2020.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sutriniasih, Komang Sri. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, Vol. 10, No. Hal: 156-167.*
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Swadarma, I Putu S & I Gusti S.K Netra. 2020. Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 5, Hal: 1738-1757.*
- Syafri, Wirman dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik.* Sumedang: Institut Pemerintahan Dalam Negri (IPDN) Press.

- Taufiqurokhman. 2009. *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Wakabi, Bernard Muhangi. 2016. Leadership Style and Staff Retention in Organisations. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, Vol. 5, No. 1, Hal: 412-416.
- Wasiati, Hera. 2016. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 14, No. 2, Hal:190-200.
- Widhiastuti, Hardani. 2012. *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*. Semarang: Semarang University Press.
- Wiroso. 2011. *Produk Perbankan Syariah*. Jakarta: LPFE Usakti.
- Wulandari, Inayah. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. AJB Bumiputera [Skripsi]. Medan: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## Lampiran 9 Curriculum Vitae

### *CURRICULUM VITAE*

Nama : Tria Fauzi Pangestu  
NIM : 17108020113  
Tempat/Tanggal Lahir : Cilacap, 08 November 1999  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat Asal : Jl. Jetis No. 20 Rt. 18 Rw. 04 Desa Sidaurip, Binangun,  
Cilacap, Jawa Tengah.  
E-mail : [pangestufauzi077@gmail.com](mailto:pangestufauzi077@gmail.com)  
No Hp : 0895422903085  
Pendidikan Formal :

- 2004 - 2005 : TK Al-Hidayah Sidaurip
- 2005 - 2011 : MI Ma'arif NU 01 Sidaurip
- 2011 - 2014 : SMP Negeri 3 Binangun
- 2014 - 2017 : SMA Negeri 1 Kroya
- 2017 - sekarang : S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Riwayat Organisasi :

- 2017 - 2018 : Anggota PMII Ekuilibrium FEBI UIN Sunan Kalijaga
- 2017 - 2018 : Anggota Departemen Pendidikan Himmah Suci
- 2018 - 2019 : Ketua Umum Himmah Suci
- 2018 - 2019 : Anggota Departemen Aspirasi HMPS Perbankan Syariah
- 2019 - 2020 : Koordinator Departemen Informasi dan Komunikasi  
HMPS Perbankan Syariah
- 2017 - sekarang : Anggota Himacita

