
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI BAGI HASIL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CAFE TERAS RUMAH NENEK

Muhammad Daffa Syahbudin

STIE Indonesia Banking School
Daffa.20151113007@ibs.ac.id

Anna Sardiana*

STIE Indonesia Banking School
anna.sardiana@ibs.ac.id

ABSTRACT

The increasingly advanced economic development in Indonesia has made many people try to make businesses with various patterns. In line with the rampant business development, several business concepts have also developed, one of which is the concept of profit sharing. This study uses a descriptive research design approach with empirical data collected through an online survey of samples of Teras Rumah Grandma employees. The empirical data was then processed using the Structural Equation Modeling approach to test a number of hypotheses proposed. The results of the conclusions of this study are as follows: 1) Work environment variables have a positive and significant effect on employee loyalty. 2) The leadership style variable has a positive and significant effect on employee loyalty. 3) The variable of profit sharing compensation has a positive and significant effect on employee loyalty.

Keyword: Profit sharing, Employee loyalty, Work environment, Leadership style, Structural Equation Modeling (SEM)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin maju membuat banyak orang berupaya membuat bisnis dengan berbagai macam pola. Seturut dengan maraknya perkembangan bisnis, beberapa konsep bisnis pun turut berkembang salah satunya adalah konsep bagi hasil. Konsep bagi hasil ini digunakan secara luas bukan hanya oleh pebisnis tetapi masyarakat luas dengan diberlakukannya kesepakatan oleh berbagai pihak. Bagi hasil dalam terminology asing ini dikenal sebagai profit sharing, yang dalam kamus ekonomi diartikan dengan pembagian laba ataupun secara definisi yaitu mendistribusikan beberapa bagian dari laba kepada para pegawai dari suatu usaha atau perusahaan (Shamsudin & Salamon, 2015) (Muhamad, 2004).

Dalam suatu pengelolaan bisnis kafe atau rumah makan pun memiliki beberapa konsep bisnis yang mereka jalani, namun pada umumnya bisnis ini pasti memiliki dua pihak terkait yaitu Pemilik Modal dan Pengelola Modal atau Usaha tersebut. Perjanjian dari bisnis ini juga mengatur pihak pihak yang bekerjasama dalam memberikan kepastian pendapatan bagi para pihak dari segi jumlah pendapatan maupun waktu yang akan dilakukan.

*) Corresponding Author

Dari konsep bagi hasil ini bisa ditemukan beberapa ratio pembagian hasil usaha, dimana dengan demikian para pengelola modal ini pun akan bekerja lebih giat demi mendapatkan hasil yang lebih lagi dari keuntungan yang mereka peroleh. Hal tersebut sependapat dengan ini bahwa dalam sistem bagi hasil dengan menggunakan profit and loss sharing, para pihak yang melakukan perkongsian harus mempertimbangkan beberapa hal seperti tingkat keuntungan yang akan diperoleh dari bisnis tersebut. Referensi margin dalam keuntungan ini menjadi salah satu dasar untuk dapat merealisasikan rasio yang telah ditetapkan dan referensi ini pun menjadi landasan transparansi dalam pengelolaan usaha.

Secara teori, penerapan bagi hasil ini merupakan kerjasama yang dibentuk berdasarkan keuntungan yang dibagi atas keuntungan yang didapatkan dari usaha tersebut dan sesuai dengan konsep syirkah abdan yaitu akad yang terjadi antara kedua pihak atau lebih yang membuat kesepakatan untuk suatu kegiatan perdagangan yang disepakati secara bersama (Ridwan, 2010).

Dengan berkembangnya penerapan system bagi hasil ini tidak memungkiri banyak usaha tempat makan yang menggunakannya. Salah satunya adalah kafe Teras Rumah Nenek yang saat ini menerapkan system bagi hasil. Kafe Teras Rumah Nenek ini dibangun pada tahun 2018. Usaha ini adalah usaha keluarga besar, seperti Namanya kafe ini di bangun di teras depan rumah nenek. Bisnis ini dibangun karena keluarga sepakat untuk memanfaatkan asset tanah warisan yang di tinggalkan oleh kakek dapat diolah agar bermanfaat untuk cucu-cucunya untuk memberikan pengalaman kerja atau pengalaman menjalankan bisnis. Visi dari kafe Teras Rumah Nenek memberikan manfaat bagi lingkungan sekitar, Misinya adalah membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya.

Salah satu cara Teras Rumah Nenek menjalankan Visi dan Misi yang telah ditentukan adalah dengan cara mempekerjakan orang yang belum sama sekali mempunyai di dunia F&B. Ditengah-tengah maraknya usaha jenis makanan dan kopi ini membuat kafe Teras Rumah Nenek melakukan sistem usaha yang baik, salah satunya adalah dalam hal pemberian gajinya, padahal dalam hal penggajian tidak semua rumah makan menggunakan prinsip pembagian gaji seperti yang dilakukan dalam konsep bagi hasil.

Sebelumnya sistem gaji di teras rumah nenek sama seperti kafe dan coffeeshop lainnya yaitu Rp 55.000 perharinya. Setelah berjalan selama 2 tahun kafe Teras Rumah Nenek berfikir di saat pandemi covid menyebar tidak mengurangi atau memecat karyawan dimasa pandemi. Manajemen Teras Rumah Nenek akhirnya menemukan cara sistem bagi hasil untuk memberikan upah atau gaji. Karena melihat dari omset Teras Rumah Nenek yang sudah stabil.

Berikut omset Teras Rumah Nenek selama 1 tahun 2021:



Gambar 1. Omset Teras Rumah Nenek

Grafik diatas menunjukkan total omset 1 tahun pada tahun 2021 dimasa pademi COVID-19 mendapatkan total Rp 2.400.381.340. Rata-rata pendapatan omset kafe Teras Rumah Nenek Rp 200.031.778, oleh karena itu manajemen kafe Teras Rumah Nenek berani menerapkan sistem gaji

bagi hasil.

sistem gaji bagi hasil yang diterapkan oleh manajemen teras rumah nenek dari omset harian sebesar 9%-12%. Pihak Teras Rumah Nenek mempunyai alasan untuk menerapkan persentase sebesar 9%-12%. Tidak lain tujuannya adalah untuk menjaga standar minum gaji karyawan setiap harinya sebesar Rp 50.000 (sudah termasuk biaya transport sebesar Rp 15.000). Selain itu, yang membedakan besaran gaji setiap jabatan adalah nilai pengali gajinya, yaitu menggunakan nilai UOM (unit of measurement). UOM adalah satuan ukur digunakan sebagai nilai standar bagi perbandingan nilai ukur. Teras Rumah Nenek menentukan nilai UOM karyawan berdasarkan jabatannya. Yaitu, jabatan

MOD sebesar 1,5 untuk Senior Barista, Senior Chef dan Senior Waiters 1,25 sedangkan Junior barista dan Junior Chef 1,125 Junior Waiters dan Freelance 1, sedangkan untuk manajemen mendapatkan bagi hasil omset bersih selama satu bulan dengan jabatan direktur sebesar 8%, Finance, Marketing, IT, customer service, General Affair, HRD, Manager Product, Manager FnB, Business Development sebesar 4%. Angka-angka tersebut ditentukan berdasarkan keputusan bersama antara owner dengan manajemen sesuai dengan tanggung jawab yang diemban dari masing-masing divisi dengan alasan agar menjaga standar minimum gaji harian yang disebutkan di atas. Hal ini dirasa menjadi salah satu alasan peneliti memilih Teras Rumah Nenek sebagai subyek penelitian, dengan begitu peneliti bisa melihat apakah dengan sistem gaji bagi hasil tersebut karyawan puas dengan gaji yang didapat atau tidak. Juga menjadi salah satu acuan atau tolak ukur untuk menilai loyalitas karyawan terhadap Teras Rumah Nenek untuk menunjang keberlangsungan bisnis tersebut.

Lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan juga mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan dan dengan adanya sistem penggajian bagi hasil yang dalam arti total gaji karyawan kafe Teras Rumah Nenek yang sangat berbeda setiap bulannya. Menurut Putra dan Sriatih (2019) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan dapat dipengaruhi dari lingkungan mereka kerja, stres kerja, dan kompensasi yang diterima karyawan. Adiba (2018) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut, lingkungan tempat karyawan bekerja, stres kerja yang timbul dari beban kerja yang berlebihan, kompensasi yang karyawan terima, serta gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan hak serta kewajiban yang akan diterima karyawan sesuai porsinya.

Berdasarkan pembahasan tersebut, peneliti akan meneliti apakah penerapan kompensasi bagi hasil yang dilakukan kafe Teras Rumah Nenek sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, serta apakah penerapan sistem ini bisa berpengaruh baik dalam usaha ini ditengah maraknya usaha-usaha sejenis.

2. LANDASAN TEORI

Loyalitas

Loyalitas merupakan ukuran kedekatan antar pegawai dengan perusahaan yang didasari oleh kepercayaan (Bakri dan Masruroh, 2018). Salah satu bentuk dari sikap loyalitas adalah taat patuh kepada aturan. Allah memerintahkan untuk senantiasa patuh terhadap aturan yang berlaku. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Ali – Imran : 103 sebagai berikut:

“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuhmusuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayaNya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”

Kepercayaan merupakan salah satu modal penting dalam membangun dan memelihara hubungan jangka panjang termasuk kemungkinan-kemungkinan dalam memperbaharui kontrak

kerja pegawai pada perusahaan. Menurut Cahyono (2017) kepercayaan merupakan salah satu dari penerapan nilai-nilai Islam yang dapat mempengaruhi loyalitas. Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas tinggi diharapkan dapat bekerja secara optimal dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu loyalitas menjadi salah satu peran penting dalam keberlangsungan perusahaan untuk waktu yang panjang.

Faktor-Faktor Loyalitas Kurniawan (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan seperti, stres kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi. Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor loyalitas karyawan karena seorang pemimpin mampu menjaga hubungan antara pemimpin dan karyawan dengan baik. Efektif atau tidaknya gaya pimpinan kepada karyawan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dijalankan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjaga loyalitas karyawan.

Lingkungan Kerja

Fallon (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu hal yang berada di lingkungan para karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karyawan dapat bekerja secara maksimal ketika lingkungan tersebut memberikan kesan yang nyaman. Sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat terselesaikan dan secara maksimal.

Jenis-jenis lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan dalam bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja. Hal tersebut dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:
 - a. Lingkungan kerja langsung, berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum yaitu lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik terbagi menjadi 4 (empat) yaitu:
 - a. Faktor lingkungan sosial. Lingkungan sosial yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
 - b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
 - c. Faktor hubungan kerja, hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

Gaya Kepemimpinan

Suradinata (1997:11) Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya. Sari (2016) Menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi, karena pemimpin organisasi adalah orang pertama yang menentukan hitam dan putihnya organisasi serta menentukan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan menurut Islam Ratnasari (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berbasis Islam atau disebut sebagai Khalifah di bumi memiliki tanggung jawab sebagaimana tercantum dalam Al-Quran surat Al-Baqarah ayat 30 yang berbunyi;

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan

Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Berdasarkan ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menjadikan manusia sebagai khalifah di bumi. Tugas sebagai khalifah berarti harus mampu mengelola segala yang ada di bumi dan seisinya. Tugas tersebut bertujuan untuk mewujudkan perdamaian dan kesejahteraan manusia. Tugas itu menjadi ciri kepemimpinan yang berbasis spiritual.

Yupita (2019) menyatakan bahwa tugas utama yang harus dijalani sebagai seorang pemimpin adalah memberikan contoh dan menjadi suri tauladan yang baik untuk bawahannya dan sekitarnya. Pemimpin mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada. Memiliki sikap teguh dalam menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh amanah, kesabaran dan pengorbanan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus memiliki rasa amanah dan berperilaku baik agar dapat menjadi contoh untuk bawahannya dan sekitarnya.

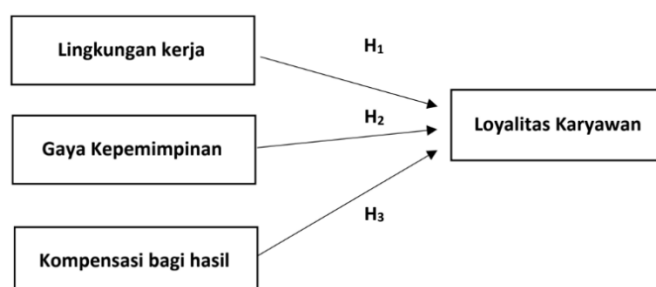
Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun tidak terlihat oleh bawahannya (Yupita, 2019). Gaya seorang pemimpin menggambarkan sebuah kombinasi atau gabungan dari ketrampilan, falsafah, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seorang. Artinya, seorang pemimpin yang memiliki ketrampilan, falsafah, sifat dan sikap cenderung mampu membuat strategi dan dapat mempengaruhi bawahannya. Sehingga, gaya kepemimpinan yang tepat adalah gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, bertumbuh, dan menyesuaikan diri dalam segala situasi (Yupita, 2019).

Kompensasi Bagi Hasil

Kompensasi merupakan imbalan yang diterima seorang karyawan atau pekerja atas jasa atau hasil kerjanya dalam bentuk uang maupun barang. Kompensasi yang diberikan merupakan kewajiban rutin sebuah perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan yang harus ditunaikan setiap periode. Secara garis besar, gaji karyawan dan komponennya sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian diturunkan ke dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015. Besaran kompensasi yang diberikan berdasarkan penilaian selama masih dalam masa kerja, terhitung dari beban kerja yang diterima dan berapa lama mereka bekerja (Kurniawan, 2019).

Beberapa jenis kompensasi diantaranya seperti yang dijelaskan oleh Kasmir (2017:241-242) Pemberian kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi keuangan berupa gaji, upah, bonus, komisi dan insentif, dan kompensasi bukan keuangan yang berupa tunjangan untuk kesejahteraan karyawan. Kompensasi merupakan bentuk dari sebuah penghargaan yang diberikan kepada seseorang sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean, 2004). Kompensasi diberikan dapat berupa fisik maupun non fisik dihitung berdasarkan kontribusi yang diberikan dan umumnya diberikan diluar pendapatan. Kompensasi merupakan salah satu faktor alasan dan motivasi utama karyawan bekerja. Pegawai menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga, waktu, dan komitmennya bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada organisasi tetapi mengharpakan balas jasa atas kinerja karyawan tersebut (Sinambela, 2016). Oleh karena itu, gaji dan kompensasi memiliki peran penting dalam memelihara loyalitas pegawai terhadap perusahaan.

Kerangka Pemikiran Penelitian



3. METODOLOGI PENELITIAN

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan serta manajemen Kafe Teras Rumah Nenek. Sistem bisnis Cafe Teras Rumah Nenek menerapkan sistem kekeluargaan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian descriptive quantitative. Descriptive adalah penelitian yang dibuat untuk membantu pengambilan keputusan dalam menentukan, mengevaluasi, serta memilih alternatif terbaik dalam memecahkan permasalahan. Peneliti menggunakan deskriptif kuantitatif yang akan dilakukan dalam satu periode (cross sectional design). Cross sectional design yang dimaksud adalah jenis rancangan dalam riset yang terdiri dari pengumpulan informasi mengenai sampel tertentu dari elemen populasi hanya satu kali (Maholtra, 2009).

Pengumpulan data menggunakan teknik survey kuesioner kepada responden yang terdaftar melalui daftar pertanyaan yang sistematis dengan jawaban yang mudah dipahami. Hasil dari survey kuesioner tersebut kemudian diolah oleh peneliti dengan menggunakan metode statistic SPSS 22.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner maka diperoleh data profil dari 40 responden karyawan kafe Teras Rumah Nenek hasil dari jenis kelamin responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 71.4% berjenis kelamin laki-laki sedangkan 28.6% berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan persentase tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Teras Rumah Nenek didominasi laki-laki.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa paling banyak karyawan berumur 21–25 tahun sebanyak 58%. Berdasarkan persentase tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan Teras Rumah Nenek didominasi karyawan muda yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil dari pendidikan responden. Hasil tersebut menunjukkan bahwa paling banyak karyawan Teras Rumah Nenek berstatus lulusan SMA sebanyak 58% dan di posisi kedua didominasi oleh lulusan S1 sebanyak 30%.

Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner maka diperoleh data profil dari 40 responden karyawan Teras Rumah Nenek sebagai berikut:

Tabel 1.
Uji Validitas Penelitian

Variabel Laten	Indikator	KMO	SIG	MSA	Factor Loading	Kriteria
Nilai yang Diisyaratkan		> 0.5	< 0.05	> 0.5	≥ 0.5	
Lingkungan Kerja	LK1	0,819	0,000	0,83	0,95	Valid
	LK2			0,793	0,922	Valid
	LK3			0,859	0,818	Valid
	LK4			0,808	0,953	Valid
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,761	0,000	0,761	0,865	Valid
	GK2			0,751	0,860	Valid
	GK3			0,765	0,843	Valid
	GK4			0,766	0,868	Valid
Kompensasi Bagi Hasil	KBH1	0,57	0,000	0,545	0,889	Valid
	KBH2			0,549	0,869	Valid
	KBH3			0,800	0,571	Valid
Loyalitas Karyawan	LOK1	0,729	0,000	0,814	0,546	Valid
	LOK2			0,673	0,912	Valid
	LOK3			0,693	0,911	Valid
	LOK4			0,847	0,861	Valid

Sumber : Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis tabel 1 di atas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji validitas tersebut dikatakan valid dikarenakan memenuhi syarat yaitu hasil nilai Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy, Barlett's Test of Sphericity, Anti-Image Matrices, Total Variance Explained dan Factor Loading of Component Matrix diatas nilai minimum kriteria. Saat melakukan penghitungan, software yang di gunakan untuk melakukan analisis ini adalah SPSS 23. Kuesioner dari instrumen variabel independen dan variabel dependen dinyatakan valid dan tidak mengalami error, maka pengujian dapat dilanjutkan ke uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas Penelitian

Tabel 2.
Uji Reliabilitas Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.932	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.870	Reliabel
Kompensasi Bagi Hasil	0.665	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0.815	Reliabel

Sumber: Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis tabel 2. di atas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji reliabilitas tersebut dikatakan reliabel dikarenakan memenuhi syarat yaitu Alpha Cronbach > 0,60. Kuesioner dari instrumen variabel independen dan variabel dependen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Hasil Uji Normalitas

Tabel 3
Uji One-Sample Kolmogrob-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01846514
	Absolute	.106
Most Extreme Differences	Positive	.084
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		.672
Asymp. Sig. (2-tailed)		.758

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.3 di atas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji normalitas

tersebut dikatakan data berdistribusi normal dikarenakan memenuhi syarat yaitu angka signifikansi Uji Kolmogorov_Smirnov Sig sebesar 0.758 yang berarti nilai Uji Kolmogorov_Smirnov Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	4.180	3.222					
1	X1	.529	.132	.704	4.021	.000	.397	2.518
	X2	.352	.158	.422	2.230	.032	.341	2.934
	X3	.828	.251	.478	3.302	.002	.582	1.718

a. Dependent Variable: Y

Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis tabel 4 di atas, diinterpretasikan dari hasil penelitian Uji Multikolinearitas tersebut dikatakan untuk variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi bagi hasil tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan memenuhi syarat yaitu nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10. Untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,397 > 0,10 dan nilai VIF 2.518 < 10. Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,341 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,934 < 0,10. Variabel kompensasi bagi hasil (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,582 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,718 > 0,10 sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas termasuk salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linear tidak efisien dan akurat, maka dikatakan model yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas, (Ghozali, 2011). Pada penelitian ini untuk uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser sebagai berikut:

Tabel 5.
Uji Heteroskedastisitas Glesjer
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	5.881	1.751					
1	X1	-.186	.072	-.561	-2.601	.213	.397	2.518
	X2	-.007	.086	-.019	-.082	.935	.341	2.934
	X3	-.006	.136	-.008	-.042	.967	.582	1.718

Diolah dengan SPSS 23

Berdasarkan hasil analisis tabel 5 di atas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji heteroskedastisitas tersebut dikatakan seluruh variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan memenuhi syarat nilai Sig > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel 4.7 nilai Sig variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,213 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Sig sebesar 0,935 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel kompensasi bagi hasil memiliki nilai Sig sebesar 0,967 > 0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi dapat dilihat dengan apabila nilai Durbin Watson terletak antara du sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala autokorelasi (Ghozali, 2011).

Tabel 6.
Uji Autokorelasi Durbin-Watson Penelitian
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.525	3.142	2.279

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah SPSS Version 23

Tabel 7.
Dasar Pengambilan Keputusan Uji Autokorelasi

DW	dL	dU	4-dU	4-dL
2.279	1.3384	1.6589	2.3411	2.6616

Sumber: Diolah Penulis (2022)

Berdasarkan hasil analisis tabel 7 di atas, diinterpretasikan dari hasil penelitian uji Autokorelasi tersebut dikatakan tidak terjadi Autokorelasi dikarenakan memenuhi syarat bahwa nilai $dU < DW < 4 - dU$ atau $1,6589 < 2.279 < 2,3411$ maka dapat dikatakan tidak terjadi Autokorelasi.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Cara melihat pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi bagi hasil terhadap loyalitas karyawan Teras Rumah Nenek maka dapat dilihat pada nilai angka adjusted R² dari hasil perhitungan dalam model summary dibawah ini:

Tabel 8.
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.525	3.142

a.Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b.Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa nilai dari adjusted R² adalah sebesar 0,525 atau 52.5%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi bagi hasil berpengaruh simultan sebesar 52.5% terhadap loyalitas karyawan. Sisanya sebesar 47.5% (100% - 52.5%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Parsial (T)

Tabel
9 Tabel Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	4.180	3.222	1.297	.203	
1	X1	.529	.132	.704	4.021	.000
	X2	.352	.158	.422	2.230	.032
	X3	.828	.251	.478	3.302	.002

- a. Dependent Variable: Y
Sumber: Diolah SPSS Version 23

Berdasarkan dari hasil data penelitian yang terkumpul pada tabel 4.10 mengenai hasil uji parsial (uji t) yang terdapat pada tabel Coefficients diatas, dapat diuraikan sebagai berikut:

- Hipotesis (H1) : Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 4.021 sedangkan t tabel sebesar 2.02809 ($4.021 > 2.02809$), maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara individual terhadap loyalitas karyawan. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,000 (p-value) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Hipotesis (H2) : Nilai t hitung pada variabel lingkungan kerja sebesar 2.230 sedangkan t tabel sebesar 2.02809 ($2.230 < 2.02809$), maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0.032 (p-value) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- Hipotesis (H3) : Nilai t hitung pada variabel kepuasan kerja sebesar 3.302 sedangkan t tabel sebesar 2.02809 ($3.302 > 2.02809$), maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang disimpulkan bahwa variabel kompensasi bagi hasil berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Pada variabel kompensasi bagi hasil memiliki nilai 0.002 (p-value) < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi bagi hasil memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji Simultan (F)

Tabel 10.
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	454.566	3	151.522	15.351	.000 ^b
1	Residual	355.334	36	9.870		
	Total	809.900	39			

- a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Diolah SPSS Version 23

Berdasarkan hasil tabel 10. menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15.351 dengan sig sebesar 0,000, maka disimpulkan bahwa nilai F hitung $15.351 > 2,866$ (F tabel) dan p-value < $\alpha = H_0$ ditolak atau $0,000 < 0,05$ maka variabel independent (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan

kompensasi bagi hasil apabila diuji secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).

Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi bagi hasil terhadap loyalitas karyawan Teras Rumah Nenek. Berdasarkan hasil analisis penelitian, ketiga variabel berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi bagi hasil, sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara negatif terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil data, menunjukkan bahwa variabel kompensasi bagi hasil paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kemudian diikuti dengan variabel lingkungan kerja dan kompensasi bagi hasil.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian tersebut, hal ini dapat memberikan masukan kepada pihak Manajemen Teras Rumah Nenek untuk dapat terus mempertahankan skema kompensasi bagi hasil yang sudah dijalankan dan mempertahankan kenyamanan lingkungan kerja.

Terkait besarnya pengaruh kompensasi bagi hasil terhadap loyalitas karyawan sebesar 82.8%, Hal ini dapat menjadi sorotan bagi pihak Manajemen Teras Rumah Nenek untuk tetap menjaga mengembangkan tingkat kompensasi bagi hasil.

5. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi bagi hasil yang mempengaruhi loyalitas kerja dalam konteks objek Kafe Teras Rumah Nenek. Penelitian ini juga menjawab dari perumusan tujuan penelitian yang didalamnya terdapat 3 poin yang dirumuskan.

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Variabel kompensasi bagi hasil berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Saran

Hasil kesimpulan dari penelitian ini dapat menjadi saran penelitian lanjut untuk peneliti selanjutnya sehingga dapat meningkatkan kualitas penelitian. Analisis dalam penelitian ini didukung oleh data yang didapat selama melaksanakan penelitian. Adapun saran penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

Dapat dilihat dari seluruh pertanyaan yang diajukan kepada responden, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai yang paling rendah dibandingkan jawaban dari variabel lain. Hasil ini menunjukkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling rendah terhadap loyalitas karyawan dibandingkan variabel lainnya. Manajemen kafe Teras Rumah Nenek dapat meningkatkan gaya kepemimpinan dari segi pengajaran atau mentoring terkait pekerjaan masing-masing karyawan. Serta manajemen Teras Rumah Nenek harus dapat menjadi sosok panutan yang dapat dicontoh oleh seluruh karyawan Teras Rumah Nenek.

Pada variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup baik terhadap loyalitas karyawan. Manajemen Teras Rumah Nenek dapat terus menjaga kenyamanan lingkungan kerja bagi para karyawan agar loyalitas karyawan Teras Rumah Nenek terus meningkat.

Selanjutnya pada variabel kompensasi bagi hasil memiliki pengaruh yang paling besar terhadap loyalitas karyawan Teras Rumah Nenek. Hasil ini menunjukkan bahwa skema bagi hasil yang dilakukan manajemen Teras Rumah sangat disetujui dan diapresiasi para karyawannya. Manajemen Teras Rumah Nenek dapat terus menjaga dan meningkatkan nilai kompensasi dengan skema bagi hasil dimana para karyawan merasa adil saat dibayar sesuai dengan beban pekerjaan yang mereka lakukan. Serta para karyawan mendapatkan info terbuka terkait omset perusahaan

yang dimana sebagai acuan dasar pemberian kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, Elfira Maya. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo. Program Studi Ekonomi Syariah STIE Perbanas. Surabaya.
- Amos Neolaka. (2014). Metode Penelitian dan Statistik. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2008). Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.
- Bakri, A. N., & Masruroh, U. (2018). Penerapan Nilai-nilai Islam dalam Bank Berbasis Syariah, 1(1), 33–45.
- Darmawan, Deni. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif. Cetakan Kedua. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ekananda, Mahyus. (2016). Analisis Ekonometrika Data Panel. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gujarati, D. (2010). Essentials of Econometrics (Int'l Ed). (McGraw-Hill Education - Europe, Ed.) (4th editio). London, United States.
- Intansari, Viki & Suprajang, Sandi Eka. (2016). Analisis Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyaana pada CV Investa Motor Blitar melalui Kinerja sebagai Variabel Intervening. Jurusan Manajemen STIE Kesuma Negara. Jawa Timur
- Ismail. (2011). Perbankan Syariah. Jakarta: Kencana.
- Kartono, K. 1985. Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri. Jakarta : CV. Rajawali
- Kountur, R. (2007). Metode Penelitian: Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis (2nd ed.). jakarta: penerbit PPM: Jakarta.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, 16(1), 85–97.
- Martono, N. (2016). Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moorhead, Gregory. W, Griffin. Ricky. (2013). Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi Jakarta : Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Putra, I Wayan Sendana & Sriatih Anak Agung Ayu. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud). Bali.
- Rahadiwati, Hernika. (2013). Hubungan antara Stres Kerja dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan CV. Sinar Abadi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta
- Ratnasari, R. T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Pemasaran Internal terhadap Kinerja serta Kesejahteraan Karyawan Bank Islam di Jawa Timur. Sekolah Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya.
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2010). Research Methods for Business: A Skill Building Approach. John Wiley & Sons. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=a YI3TJQuAC>
- Sugiyono, P. (2011). Metodologi penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, Ermaya. (1995). Psikologi Kepegawaian dan Peranan Pimpinan Dalam Motivasi Kerja . CV Ramadan, Bandung.
- Yahya, M., & Agunggunanto, E. Y. (2011). Teori Bagi Hasil (Profit and Loss Sharing) dan Perbankan Syariah dalam Ekonomi Syariah, 65–73.
- Yupita, Enok Tita. (2019). Perspektif Ekonomi Islam Tentang Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan Terhadap Pengaruhnya Kinerja Karyawan” (Studi di Diskoperindag Kab. Serang). Diploma atau S1 thesis, UIN SMH Banten. Suska UIN Riau.
- Yapentra, Arhipen (2018). Pengaruh Upah Sistim Bagi Hasil (profit sharing) terhadap Loyalitas Karyawan (Studi kasus Rumah Makan