



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4No. 3 (2025) pp: 659-667

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Ekonomi Syariah

Sabilla Ichsani Putri¹, Mulia Amirullah², Ganjar Santika³

¹²³Ekonomi Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Fitrah Insani

¹sabilaikhsani@gmail.com, ²mul.amirulloh@gmail.com, ³ganjarsantika1234@gmail.com

Abstrak

Permasalahan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu pemberian kompensasi oleh perusahaan dan loyalitas karyawan itu sendiri. Penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dalam tinjauan ekonomi islam di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa pengumpulan kuisioner kepada 148 responden karyawan PT. Lazada Logistics Tasikmalaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan terlebih dahulu dilakukan pengujian instrument penelitian berupa uji validitas, uji reliabilitas dan pengujian asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolineritas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas. Dan uji hipotesis yaitu uji T, uji F lalu koefisien determinas menggunakan IBM SPSS 25. Berdasarkan hasil uji yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk klasifikasi baik, variabel loyalitas termasuk klasifikasi baik dan variabel kinerja karyawan termasuk klasifikasi baik. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: (1) Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) variabel loyalitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, (3) kompensasi dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi, Loyalitas, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Untuk menjalankan suatu bisnis, sumber daya manusia adalah modal dan aset. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan bisnis. Dalam dunia bisnis yang saat ini, setiap perusahaan berusaha untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten untuk meningkatkan bisnis mereka sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama agar dapat mencapai visi dan misinya. Sumber daya manusia bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi berbagai kegiatan operasional perusahaan. Jika suatu perusahaan telah memperoleh karyawan, memberikan kesempatan untuk berkembang, memberikan kompensasi yang adil dan layak, dan memahami keinginan individu dan organisasi, maka pimpinan perusahaan harus mempertahankan karyawan tersebut.

Kekayaan utama setiap perusahaan adalah karyawan. Karyawan memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan mereka, sikap ini akan menentukan seberapa baik dia bekerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas pada waktu tertentu secara keseluruhan disebut kinerja. Kinerja merupakan hal yang amat penting bagi perusahaan, sebab apabila kinerja tersebut buruk maka perusahaan tersebut tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Sangat penting untuk melakukan pemeriksaan kinerja untuk mengetahui seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka sehari-hari, apakah pekerjaan tersebut memenuhi target dan sasaran perusahaan, atau apakah pekerjaan tersebut tidak mengalami kemajuan sama sekali.

Salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan loyalitas karyawan dan pemberian kompensasi dari perusahaan. Karena dengan adanya loyalitas yang tinggi maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan dan dapat meningkatkan kualitas kerja. Namun, untuk membangun loyalitas, peran pemimpin dan pengatur manajemen yang baik diperlukan. Perusahaan membutuhkan karyawan loyal karena mereka akan memiliki kemampuan untuk memenuhi standar perusahaan dan meningkatkan kualitas kerja. Perusahaan juga harus memberikan kompensasi yang adil dan tepat kepada karyawan untuk meningkatkan semangat kerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka. Tidak dapat dipungkiri

bahwa bagi sebagian besar karyawan yang bekerja untuk suatu perusahaan kompensasi adalah tujuan utama mereka. Pemberian kompensasi tepat akan berdampak positif terhadap karyawan dalam kinerjanya. Karyawan akan merasa senang dan dihargai jika diberikan kompensasi yang setara, maka secara otomatis mereka tidak akan mencari pekerjaan lain.

Seiring dengan kemajuan zaman, arus belanja online di Indonesia mulai meningkat pada tahun 1999 dengan berdirinya komunitas jual beli online Kaskus. Dengan banyaknya e-commerce yang bermunculan di Indonesia, tentunya akan terjadi persaingan. Informasi *We Are Social* pada bulan April 2021 menunjukkan bahwa 88,1% konsumen Indonesia telah berbelanja online. Peningkatan jumlah pengguna internet merupakan pendorong utama peningkatan penggunaan online. Pada kuartal pertama 2021, Bank Indonesia mencatat transaksi online senilai Rp. 186,74 triliun. Belanja online menurun sebesar 26% selama pandemi, menurut Kementerian Koperasi dan UKM.

Salah satu *e-commerce* yang masih eksis sampai sekarang adalah Lazada. Lazada adalah perusahaan ritel e-commerce dan jual beli online. Perusahaan ini dibangun oleh Rocket Internet, perusahaan inkubator teknologi internet asal Jerman. Seiring dengan kemajuan zaman dan persaingan yang ketat, perusahaan *e-commerce* harus bisa memberikan pelayanan yang dapat mempermudah konsumennya, dibutuhkan inovasi dan kreativitas agar pelanggan tetap menggunakan jasa mereka. Maka dari itu pada tahun 2015 lazada membuat anak perusahaan di bidang logistik yang bernama PT. Lazada Logistics.

PT. Lazada Logistics merupakan perusahaan yang melayani pengiriman *End to End: First Mile* hingga *Last Mile* yaitu penjemputan barang ke toko seller oleh kurir *pick up* hingga pengantaran barang ke alamat penerima atau konsumen oleh kurir *delivery*. Tujuan diadakannya perusahaan logistik ini agar mempercepat pengiriman dan mempermudah transaksi pembelian aplikasi di Lazada. Perusahaan ini sudah mempunyai cabang di beberapa kota yang ada di Indonesia salah satunya ada di Kota Tasikmalaya. Pelaku usaha di Tasikmalaya terbantu dengan adanya jasa ini karena dapat mempercepat proses pengiriman barang ke konsumen. Pemerintah Kota Tasikmalaya pun mendorong pelaku usaha untuk memanfaatkan digital dengan merealisasikan program pelatihan pasar digital agar dapat memberikan keuntungan lebih banyak lagi.

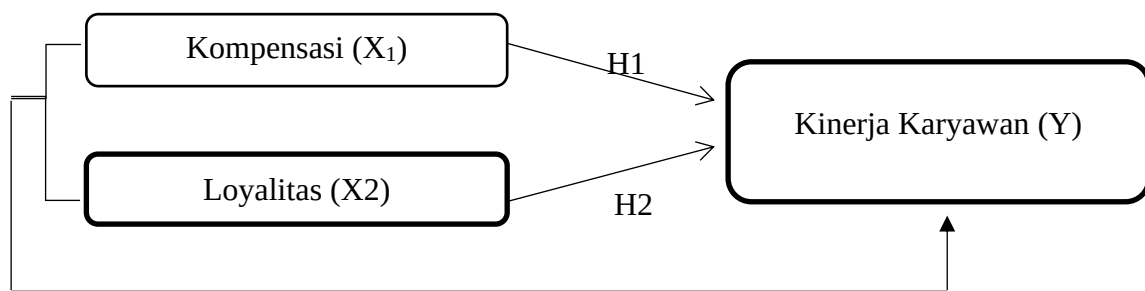
Agar pelayanan tersebut berjalan dengan baik dalam suatu perusahaan maka dibutuhkan kinerja yang baik pula dari karyawan supaya dapat memuaskan konsumen sehingga meningkatkan perusahaan. Salah satu cara agar kinerja karyawan meningkat yaitu dengan diberikan kompensasi dan kenyamanan dari perusahaan kepada karyawannya.

Maka dari itu peneliti melihat bahwa kompensasi dan loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu karyawan dengan diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian Safitri, S., & Astuti, D. (2024) yang menyebutkan bahwa kompensasi dan loyalitas mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lalu penelitian oleh Suhardi, A., Ismilasari, I., & Jasman, J. (2021) bahwa variabel loyalitas, memiliki kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t positif, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas searah dengan kinerja karyawan. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Bagi perusahaan memperkerjakan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi sangatlah menguntungkan. Selanjutnya penelitian oleh Liana, M. P. (2023) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan maka akan mengarah pada tingkat kesejahteraan dari karyawan yang semakin meningkat pula. Di mana hal ini akan semakin memotivasi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, diawali dengan kajian kepustakaan, observasi, wawancara lalu kuisioner. Berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian dikaji dan diamati dalam studi kepustakaan untuk mengumpulkan data teoritis untuk digunakan sebagai landasan teori. Fokus penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu kompensasi dan loyalitas terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tempat penelitian ini adalah di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya, sedangkan data primer penelitian ini bersumber dari penyebaran kuisioner kepada seluruh karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya sebanyak 148 responden.

2. Metode Penelitian

Kajian ini menggunakan metode kuantitatif dengan objek penelitian adalah karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya. Pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, yang berarti sampel dipilih berdasarkan pengetahuan dan keyakinan peneliti. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 148 orang. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan bantuan SPSS versi 25 dengan teknik analisis data seperti uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, dan uji hipotesis.



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

Hipotesis adalah sebuah tanggapan yang bersifat sementara yang berhubungan pada rumusan masalah penelitian dan keakuratannya masih harus diuji lebih lanjut. Hipotesis yang dikemukakan peneliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan menjadi nasabah.

H2 = Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap keputusan menjadi nasabah

H3 = Kompensasi dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap keputusan menjadi nasabah.

3. Hasil dan Diskusi

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh responden dengan kategori jenis kelamin yaitu laki-laki berjumlah 146 orang (98%), perempuan berjumlah 2 orang (2%). Berdasarkan kategori usia menghasilkan usia <25 tahun berjumlah 23 orang (15,54%), usia 25-35 berjumlah 78 orang (52,70%), usia 35-45 tahun berjumlah 27 orang (18,25%) dan usia >45 tahun berjumlah 20 orang (13,51%). Berdasarkan kategori job desk pekerjaan menghasilkan supervisor sejumlah 1 orang (0,69%), kepala gudang sejumlah 2 orang (1,35%), validasi sejumlah 2 orang (1,35%), CPC sejumlah 4 orang (2,70%), kasir sejumlah 3 orang (2,02%), sorter sebanyak 16 orang (10,81%), dan kurir sebanyak 120 orang (81,08%). Berdasarkan masa kerja menghasilkan masa kerja 1-2 tahun sejumlah 56 orang (37,84%), masa kerja 3-5 tahun sejumlah 73 orang (49,32%) dan masa kerja >5 tahun sejumlah 19 orang (12,84%).

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
KOMPENSASI (X1)	P1	0,627	0,134	Valid
	P2	0,533	0,134	Valid
	P3	0,519	0,134	Valid
	P4	0,558	0,134	Valid
	P5	0,542	0,134	Valid
LOYALITAS (X2)	P1	0,703	0,134	Valid
	P2	0,571	0,134	Valid
	P3	0,666	0,134	Valid
	P4	0,651	0,134	Valid
	P5	0,514	0,134	Valid
KINERJA KARYAWAN (y)	P1	0,609	0,134	Valid
	P2	0,501	0,134	Valid
	P3	0,560	0,134	Valid
	P4	0,543	0,134	Valid
	P5	0,539	0,134	Valid

Hasil uji validitas data dari semua indikator variabel menunjukkan semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Oleh karena itu, semua indikator dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Berdasarkan data yang diperoleh uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui seberapa konsistensi penelitian dengan data yang diukur. Dianggap reliabel jika *Cronbach's alpha* > 0,314.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

No	Kode Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritik	Keterangan
1	Kompensasi (X ₁)	0,437	0,314	Reliabel
2	Loyalitas (X ₂)	0,594	0,314	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,420	0,314	Reliabel

Hasil Uji diatas menunjukkan bahwa semua reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,314.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		148
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.64851474
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.049
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikan lebih besar dari 0,05 pada (0,058>0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.174	1.311		0.099
	Kompensasi	0.039	0.052	0.063	0.451
	Loyalitas	0.005	0.039	0.010	0.905
a. Dependent Variable: ABS_RES					

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil perhitungan uji heteroskedastisitas variabel kompensasi 0,451>0,05 dan variabel loyalitas 0,905>0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0.985	1.015
	Loyalitas	0.985	1.015
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 (0,985) dan nilai VIF dibawah 10 (1,015). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

Uji Linieritas

Tabel 5 Hasil Uji Linieritas Variabel X1 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	28.328	9	3.148	1.058	0.398
		Linearity	15.613	1	15.613	5.247	0.023
		Deviation from Linearity	12.714	8	1.589	0.534	0.829
	Within Groups		410.612	138	2.975		
	Total		438.939	147			

Menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel X1 dengan Y mempunyai nilai *Deviation from Linearity* 0,829>0,05 maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan yang linear.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas Variabel X2 dengan Y

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Loyalitas	Between Groups	(Combined)	51.718	10	5.172	1.830	0.061
		Linearity	28.410	1	28.410	10.052	0.002
		Deviation from Linearity	23.308	9	2.590	0.916	0.513
	Within Groups		387.221	137	2.826		
	Total		438.939	147			

Menunjukkan bahwa hasil uji linieritas antara variabel X2 dengan Y mempunyai nilai *Deviation from Linearity* 0,513 > 0,05 maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan terikat terdapat hubungan yang linear.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.027	1.970		7.628	0.000
	Kompensasi	0.156	0.078	0.160	2.002	0.047
	Loyalitas	0.171	0.058	0.235	2.942	0.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yaitu :
 $y = 15,055 + 0,156 X_1 + 0,169 X_2 + e$

Dengan Y merupakan kinerja karyawan, X_1 adalah kompensasi, X_2 adalah loyalitas. Nilai koefisien $b_1 = 0,156$ menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,6%, sementara $b_2 = 0,171$ menunjukkan bahwa loyalitas memberikan kontribusi 17,1% terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya.

Uji T

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.027	1.970		7.628	0.000
	Kompensasi	0.156	0.078	0.160	2.002	0.047
	Loyalitas	0.171	0.058	0.235	2.942	0.004
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Nilai t hitung pada variabel kompensasi (X_1) adalah sebesar 2,002. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,002 > 1,967$) dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima. Maka variabel kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya.

Nilai t hitung pada variabel loyalitas (X_2) adalah sebesar 2,942. Karena t hitung lebih besar dari t tabel ($2,942 > 1,967$) dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Maka variabel loyalitas terbukti memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya.

Uji F

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.452	2	19.726	7.160	.001 ^b
	Residual	399.487	145	2.755		
	Total	438.939	147			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kompensasi						

Hasil uji f membuktikan bahwa nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($7,160 > 3,06$) dan nilai signifikan nya lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan loyalitas terbukti memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.300 ^a	0.090	0.077	1.660
a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Kompensasi				

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan besarnya Adjusted R Square adalah 0,077 artinya variabel kompensasi dan loyalitas secara bersama sama berpengaruh 0,77 terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya. Dengan asumsi variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya

Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,002 > 1,967$) dan nilai signifikan sebesar 0,047 berarti lebih kecil dari standar 0,05. Serta kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya sebesar 0,036.

Searah pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmadani, Ilham, Munawi Nasir, dan Masruhi Kamidin: 2023 yang meneliti pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Umum Daerah Pasar Makassar Raya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan

Lalu penelitian yang dilakukan oleh Mustika Dahlia dan Roni Fadli pada tahun 2022 dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PYC Megasolusi Tangerang Selatan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian variabel kompensasi, 148 responden menjawab 5 item pertanyaan, dan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berdampak besar pada kinerja karyawan PT. Lazada Logistics Tasikmalaya. Karena dengan pemberian kompensasi karyawan merasa dihargai dan diapresiasi atas semua upaya mereka untuk perusahaan. Para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang layak untuk pemenuhan keperluan hidup mereka, mengingat keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat menggugah mereka untuk beraktivitas, termasuk bekerja. Besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran seberapa baik karyawan bekerja. Karyawan akan lebih baik dalam pekerjaan nya dan lebih bertanggung jawab jika sistem kompensasinya adil. Setelah di analisis, karyawan di perusahaan tersebut mendapatkan kompensasi yang besar. Mereka mendapatkan gaji UMR (Upah Minimum Regional) Tasikmalaya, dan jika mampu menyelesaikan target pengantaran paket ketika ada event besar maka gaji mereka ditambah dengan bonus yang jumlahnya lebih dari gaji UMR. Kemudian mereka mendapatkan penghasilan lebih perhari nya dari uang COD (*cash on delivery*), para konsumen biasanya memberikan tip kepada kurir yang membawakan paket dengan memakai metode pembayaran COD. Maka hal ini yang menyebabkan kinerja mereka meningkat.

3.2 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya

Loyalitas terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t yang menunjukkan t hitung yang lebih besar dari t tabel ($2,942 > 1,967$) dan nilai signifikan sebesar 0,004 lebih rendah dari standar senilai 0,05. Serta loyalitaas mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya sebesar 0,065.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya Dewi Larasasi pada tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandala Finance Cabang Gowa yang menghasilkan

variabel loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel ini yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian variabel loyalitas, 148 responden menjawab 5 item pertanyaan, hasilnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh loyalitas karena karyawan yang loyal akan lebih bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan, meningkatkan kinerja mereka, menjadi lebih mudah berkembang berinisiatif untuk kemajuan perusahaan dan terus mendukung program-program perusahaan. Alasan mereka loyal dalam pekerjaannya sebagai kurir karena di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya jam kerjanya fleksibel tidak terpatok seperti perusahaan lain. Para kurir hanya bekerja sekitar 4-5 jam per harinya dan tidak diharuskan masuk pagi dan pulang sore. Lalu kerjanya pun tidak terlalu menguras tenaga terutama bagi karyawan yang masa kerjanya sudah lama karena mereka sudah hafal alamat di beberapa daerah sehingga dapat bekerja lebih cepat. Jika mereka berpindah keperusahaan lain tentu harus beradaptasi kembali dan kelebihan-kelebihan tersebut belum tentu mereka dapatkan. Maka hal tersebut yang menjadi alasan utama mengapa mereka bisa mempunyai kesetiaan atau tingkat loyalitas yang tinggi di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya.

3.3 Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas secara bersama-sama di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya

Kompensasi dan loyalitas secara simultan atau bersama sama memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel ($7,160 > 3,06$) dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya sebesar 0,077. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara bersamaan.

Menurut penelitian sebelumnya yang diterbitkan dalam jurnal Sari Safitri dan Dewi Astuti tahun 2024 yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan di RSUPN Dt. Cipto Mangunkusumo Jakarta menghasilkan kompensasi dan loyalitas berpengaruh positif secara simultan.

Maka dengan pemberian kompensasi yang sesuai, adil, layak serta rasa loyalitas tinggi terhadap perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam perusahaan. Mereka akan senantiasa bekerja sesuai dengan standar perusahaan, taat aturan, tidak melakukan kesalahan fatal dan membantu perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain.

3.4 Pandangan Ekonomi Syariah tentang Kompensasi, Loyalitas dan Kinerja Karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya

Secara umum Islam memerintahkan pemeluknya untuk mencari makanan halal guna meningkatkan produksi dan kegiatan perekonomian di berbagai sektor usaha, antara lain pertanian, perkebunan, perdagangan, dan industri. Dengan bekerja, setiap orang dapat membantu mereka yang berada dalam kesulitan dan mereka yang kurang beruntung. Selain itu, kewajiban bekerja serupa dengan kewajiban shalat, shodaqoh, dan jihad di sisi Allah. (Musliati, 2020)

Berdasarkan hasil uji statistik tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi oleh perusahaan sudah sesuai dengan syariat Islam karena dilakukan dengan adil, layak, tidak ditunda-tunda dan sesuai dengan apa yang dikerjakan oleh para karyawan.

Dilihat dari analisis deskriptif variabel kompensasi terhadap item kuisioner pernyataan *“Besarnya penghasilan setara dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan”* dan *“Penghasilan saya diberikan tepat waktu sesuai kesepakatan”* mendapat kategori baik dengan skor rata-rata masing-masing 3,45 dan 4,27. Artinya, responden setuju bahwa pemberian kompensasi di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya diberikan dengan benar dan tidak ada unsur kekeliruan. Hal itu searah pada firman Allah SWT didalam QS. Az-Zumar ayat 34-35 yang diuraikan oleh Tafsir Al-Misbah mengatakan bahwa kompensasi dalam Islam adalah hak pekerja yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja atas pekerjaan yang sudah atau akan diselesaikan sesuai kesepakatan dan dalam pemberiannya tidak boleh ditunda-tunda.

Selanjutnya berdasarkan hasil uji statistik tentang pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya menunjukkan bahwa loyalitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, loyalitas dapat menyebabkan karyawan lebih bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan, karyawan yang loyal akan mudah berkembang, berinisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program perusahaan, dan mudah bekerjasama dengan rekannya.

Dilihat dari analisis deskriptif variabel loyalitas terhadap item kuisioner pernyataan *“Saya selalu menaati aturan, tata tertib dan visi misi perusahaan”* dan *“Saya melaksanakan pekerjaan tanpa paksaan dan selalu*

inisiatif” mendapatkan kategori baik dengan rata-rata skor 4,13 dan 3,85. Artinya, responden memiliki loyalitas yang tinggi kepada perusahaan karena sudah bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT didalam QS. Al-Imran ayat 31-32 yang ditafsirkan oleh Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah bahwa Allah SWT akan memberikan balasan kepada orang yang melakukan kebaikan dan taat pada perintah Allah SWT. Bentuk loyalitas pada perusahaan merupakan suatu bentuk kebaikan apalagi jika diniatkan karena ibadah kepada Allah SWT semata.

Berdasarkan analisis dekriptif variabel kinerja karyawan terhadap item kuisioner pernyataan “*Saya menyelesaikan pekerjaan dalam kurun waktu tertentu dengan baik*” mendapatkan kategori sangat baik dengan rata-rata skor 4,43. Artinya responden mempunyai kinerja yang baik sebab bisa membereskan tugasnya dengan baik dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut searah dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105 diuraikan oleh Quraish Sihab bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja dengan cara yang baik dan bermanfaat bagi diri kita sendiri dan orang banyak untuk memenuhi kebutuhan hidup di dunia dan tentunya harus bekerja dengan baik serta taat aturan.

Kesimpulan

Pemberian kompensasi di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya sudah sesuai dengan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan dilihat dari pemberian gaji UMR dan pemberian bonus apabila mencapai target. Dan hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari standar menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Loyalitas di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya terbukti memiliki pengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh hasil uji t menunjukkan nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari standar. Selain itu, pekerjaan yang ringan, jam kerja yang bervariasi, dan kompensasi yang sesuai akan meningkatkan loyalitas karyawan. Kompensasi dan loyalitas secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji f yang memperlihatkan nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikan nya lebih kecil dari standar. Kompensasi, loyalitas dan kinerja karyawan di PT. Lazada Logistics Tasikmalaya sudah sesuai dengan syariat Islam dilihat dari jawaban responden dalam item pernyataan kuisioner lalu disesuaikan dengan firman Allah SWT di dalam Al-Qur'an yang ditafsirkan oleh beberapa ulama menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sudah sesuai dengan firman Allah dalam QS. Az-Zumar ayat 34-35, loyalitas sudah sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. Al-Imran ayat 31-32 dan kinerja karyawan sudah sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105.

Referensi

1. Febryani, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Kepribadian Guru Terhadap Perilaku Siswa Kelas Vi Mi Ma'arif Singosarenjenangan Ponorogo Tahun Ajaran 2019/2020.
2. Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember)
3. Andrea Lidwina. (2021). Gaji Generasi Z dan Milenial Banyak Dibelanjakan di E-Commerce. *Databoks.Katadata.Co.Id*
4. Miftahul Janna, N. (2019). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss.
5. Musliati. (2020). Analisis Strategi Marketing Syariah Pedagang Kaki Lima Dalam Meningkatkan Penjualan (Studi Kasus Pasar Atjeh-Banda Aceh).
6. Novianto, E. (2022). Analisis Pengaruh Pola Pikir Dan Pengetahuan Masyarakat Terhadap Minat Menjadi Nasabah Di Bank Syariah (Studi Pada Masyarakat Desa Utama Kecamatan Cijeungjing Ciamis).
7. Ryenadi Purwadiq. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Cv. Kurnia Jasa Mandiri Di Kota.
8. Safitri, S., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai di RSUPN Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(3).
9. Santia, T. (2021, September 21). "Awat, Kecurangan di Industri Keuangan Naik Selama Pandemi Covid-19". *liputan6.com*.
10. Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13