

BAB II

KERANGKA TEORI

A. Kerangka Teori

1. Gaji

a. Pengertian gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan manajerial atau staf dan tata usaha dengan jumlah tetap berdasarkan tarif bulanan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.¹ Sedangkan menurut Rivai gaji merupakan uang yang diterima karyawan atas balas jasa atau tenaga yang telah diberikan sebagai konsekuensi dari posisinya sebagai karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, dapat juga diartikan sebagai gaji tetap yang diterima karyawan dalam sebuah perusahaan.²

Gaji atau upah ialah imbalan yang diterima dari perusahaan kepada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, yang di nilai dalam bentuk uang yang telah ditetapkan atas dasar perundang-undangan yang telah disetujui, dan dibayarkan berdasarkan perjanjian yang telah disepakati antara pengusaha dan karyawan termasuk tunjangan baik untuk karyawan tersebut maupun keluarganya.³

Menurut Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo gaji atau *salary* merupakan imbalan atau penghasilan yang diberikan berdasarkan ringan beratnya tugas atau jabatan yang diduduki seorang karyawan atau pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi. Gaji adalah penentu berat ringannya tugas jabatan dan merupakan

¹Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa Edisi Kelima* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 140.

²Veirhzal dan Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 77.

³Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 141.

komponen utama yang berhubungan langsung dengan jabatan atau *direct compensation*, dalam lingkup perusahaan dibutuhkan kajian mendalam yaitu melalui kegiatan penilaian jabatan (*job evaluation*).⁴

Sesuai dengan pengertian di atas, Susilo Martoyo menyatakan upah atau gaji merupakan pemberian kompensasi dalam bentuk financial, kompensasi financial merupakan hal yang paling utama dari pada bentuk-bentuk kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan.⁵

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan pengertian gaji dalam penelitian ini ialah hak atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk kewajiban dan apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Dalam penyusunan gaji atau upah perusahaan dapat menggunakan beberapa pertimbangan atau perhitungan, seperti:

- 1) Pertimbangan gaji atau upah berdasarkan prestasi kerja.
- 2) Pertimbangan gaji atau upah berdasarkan masa kerja.
- 3) Pertimbangan gaji atau upah berdasarkan prinsip senior dan junioritas.
- 4) Pertimbangan gaji atau upah berdasarkan kebutuhan.⁶

Dari banyaknya pertimbangan dan perhitungan tersebutlah perusahaan harus bisa memberikan gaji atau upahnya kepada karyawan, tentunya dengan memperhatikan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah.

⁴Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003), 86.

⁵ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 118.

⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 118.

b. Tujuan Gaji

Malayu S.P Hasibuan menyatakan tujuan pemberian gaji atau upah antara lain:

- 1) Jalinan Kerjasama
Adanya pemberian hak berupa gaji kepada karyawan secara tersirat akan muncul jalinan kerjasama antar perusahaan dan karyawan. Yang secara tersurat atau formal besaran gaji dan diskripsi pekerjaan biasanya tertuang dalam surat perjanjian kerja atau kontrak yang ditanda tangani kedua belah pihak dimana masing-masing pihak menyatakan diri terikat dalam kontrak tersebut secara sadar dan tanpa paksaan.
- 2) Kepuasan kerja karyawan
Kepuasan kerja diperoleh dari balas jasa atau gaji. Dengan adanya gaji atau upah yang diperoleh, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif
Besaran gaji atau upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan salah satu tujuannya adalah meingkatkan etos kerja karyawan. Dimana dengan pemberian gaji yang proporsional atau diatas standar akan lebih mudah dan efektif untuk memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan disiplin dibandingkan dengan pemberian gaji dibawah standar.
- 4) Memotivasi Karyawan
Motivasi dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Produktifitas karyawan
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang

kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* (pergantian) relatif kecil.

- 6) Tertib dan Disiplin
Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka ketertiban dan kedisiplinan karyawan akan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh organisasi karyawan atau serikat buruh
Dengan program kompensasi yang baik pengaruh buruk dari organisasi karyawan atau serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah
Apabila gaji karyawan sesuai dengan peraturan atau undang-undang yang berlaku (seperti batas gaji atau upah minimum kabupaten) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.⁷

c. Dimensi dan Indikator Gaji

Gaji atau upah karyawan mempunyai Dimensi-dimensi yang mempunyai beberapa indikator, diantaranya:

1. Dimensi Keadilan internal, meliputi:
 - a. Kenaikan gaji.
 - b. Besaran Tunjangan.
 - c. Besaran Insentif.
 - d. Gaji yang adil.
2. Dimensi Keadilan eksternal, seperti:
 - a. Kenaikan gaji.
 - b. Besaran Tunjangan.
 - c. Besaran Insentif.

⁷Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 121.

d. Gaji yang adil.⁸

d. Sistem Pemberian Gaji atau Upah

Ada Tiga sistem pemberian gaji atau upah kepada karyawan menurut Malayu S.P Hasibuan, yaitu:

1) Sistem Waktu Bekerja

Dalam sistem waktu, besarnya gaji akan ditentukan sesuai standar waktu bekerja seperti jam, hari, minggu, atau bulanan. Administrasi pemberian gaji menggunakan sistem waktu lebih mudah diterapkan. Baik kepada karyawan tetap ataupun harian. Sistem waktu ini biasanya diterapkan jika hasil atau prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Sehingga perusahaan akan menerapkan batas atau standar hasil pekerjaan secara umum atau rata-rata. Bagi karyawan tetap pemberian gaji yang dibayar menggunakan sistem waktu hanya didasarkan kepada jangka waktu atau lamanya bekerja di perusahaan, bukan dikaitkan kepada prestasi kerjanya.

Kelebihan menggunakan sistem ini ialah proses administrasi pemberian gajinya mudah karena besar gaji yang akan dibayarkan tetap. Sedangkan kelemahan sistem waktu ini ialah lemahnya kontrol perusahaan akan hasil atau prestasi pekerja yang malas. karena gaji pekerja yang malas tersebut akan tetap sama jumlahnya sesuai perjanjian kerjanya.

2) Sistem perhitungan Hasil (*Output*)

Sistem perhitungan hasil (*output*), besaran gaji yang diberikan berdasarkan pada jumlah hasil pekerjaan, bukan pada lama waktu mengerjakannya. Sistem ini tidak bisa diterapkan terhadap karyawan tetap seperti pada sistem waktu dan pada karyawan dengan

⁸ Veirhzal dan Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 77.

jenis pekerjaan yang tidak memiliki standar fisik, seperti karyawan administrasi.

Kelebihan Sistem ini bisa memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja dengan baik dan bersungguh-sungguh. Karyawan yang berprestasi bisa memperoleh gaji diatas standar. Kelemahan sistem hasil ialah menurunnya kualitas barang produksi jika tidak mempunyai kualitas kontrol yang baik. Karena karyawan secara alami akan mementingkan kuantitas produksi dibandingkan kualitas produksinya.

3) Sistem gaji Borong

Sistem gaji borong merupakan suatu cara pemberian gaji yang menetapkan besarnya balas jasa menurut volume dan waktu pengerjaannya. penetapan balas jasa menurut sistem ini sangat rumit, manajemen akurasi estimasi waktu dan kuota produksi dibutuhkan dalam perhitungan sistem ini.⁹

Dalam pernyataan Slagian yang dikutip oleh Saksono mengatakan bahwa salah satu daya tarik orang untuk datang dan bekerja dalam suatu organisasi perusahaan adalah gaji atau upah yang menarik, artinya sistem pemberian gaji atau upah perlu dikembangkan sehingga Gaji menjadi sistem perangsang yang adil, disesuaikan dengan perkembangan keadaan, seperti perkembangan harga, fasilitas hidup, dan sebagainya.¹⁰

Oleh karena itu perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem pemberian gaji secara baik dan proporsional. Jika dikelola dengan baik maka gaji yang dikeluarkan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga karyawan bisa betah bekerja. Sebaliknya, tanpa gaji yang cukup,

⁹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 124.

¹⁰ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), 39.

karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan. Yang disebabkan adanya ketidakpuasan dalam pembayaran gaji yang dirasa kurang. Hal ini akan mengurangi kinerja karyawan, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab ketidakdisiplinan seperti meningkatnya ketidakhadiran, menurunnya loyalitas karyawan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

e. Metode Pembayaran Gaji

Ada dua metode pembayaran gaji atau upah seperti pernyataan Malayu S.P Hasibuan ada, yaitu:

- 1) Metode Pembayaran Tunggal
Metode pembayaran tunggal adalah metode yang dalam penetapan gaji pokoknya didasarkan atas ijazah terakhir pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Sehingga tingkat golongan dan gaji pokoknya tergantung dari ijazah terakhir yang dijadikan standarisasinya.
- 2) Metode Pembayaran Jamak
Metode Pembayaran jamak ialah suatu metode dalam penetapan gaji yang didasarkan pada beberapa pertimbangan seperti ijazah pendidikan formal, sifat pekerjaan hingga hubungan keluarga ikut menjadi penentu besarnya gaji pokok seorang karyawan. Tidak ada standarisasi gaji pokoknya. Umumnya Ini terjadi pada perusahaan-perusahaan swasta yang di dalamnya masih sering ditemukan diskriminasi.¹¹

f. Gaji atau upah dalam Islam

Pembayaran gaji atau upah terjadi antara pekerja dan majikan. Upah dibayar majikan kepada pekerja sebagai balas jasa atas perealisasi perjanjian kerja. Dalam hukum islam, diperjanjian kerja kedua belah pihak memiliki kebebasan untuk menetapkan jumlah gaji atau upah, serta bebas

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123.

menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut, atas dasar saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak.¹²

Dalam perjanjian kerja akan diatur terkait hak dan kewajiban masing-masing pihak, seperti ketentuan-ketentuan waktu dan diskripsi pekerjaan hingga ketentuan-ketentuan tentang pembayaran gaji atau upah karyawan. Kedua belah pihak akan saling terikat dalam perjanjian tersebut dimana keterikatan tersebut akan berakhir saat kewajiban dan hak masing-masing pihak telah ditunaikan. Atau bisa juga perjanjian kerja tersebut berakhir jikalau ada salah satu pihak membatalkannya, tentunya sesuai kesepakatan kedua belah pihak sehingga tidak ada yang merasa dirugikan.

Dalam islam majikan tidak boleh mengingkari waktu pembayaran gaji yang telah disepakati. Jika terjadi penundaan maka dianggap menjadi hutang majikan kepada pekerja sebesar jumlah gaji yang ditunda tersebut. Setelah pekerja menyelesaikan pekerjaannya maka kewajiban bagi majikan adalah membayar gaji yang telah ditetapkan sebelumnya. Adanya pengunduran waktu pembayaran upah dapat menjadikan perjanjian batal, sebab telah terjadi perubahan *sighat* akad yang semula diucapkan oleh kedua belah pihak, kecuali jika keadaan terpaksa.¹³ Beda halnya jikalau dalam akad diucapkan bahwa penundaan gaji akan terjadi pada waktu pembayaran dan atas kerelaan masing-masing pihak, ini dibenarkan syariat Islam, karena mempunyai dasar kerelaan.

Syariat Islam menganjurkan agar gaji atau upah yang diterima oleh pekerja, sesuai dengan tenaga yang telah diberikan. Gaji harus dibayar

¹² Iskandar Budiman, "Dasar-Dasar Penetapan Upah dalam Islam", *Artikel Media Syariah*, 2002, Vol. IV, No. 7, 73.

¹³ Muhammad Yusuf Qardhawi, *Halal dan Haram dalam Pandangan Islam* (Surabaya: Bina Ilmu, 1996), 64.

atau dihargai sesuai dengan keahlian dan *skill* pekerja.

Dalam Al-Qur'an surat An-Nisa ayat 58.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : "Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha Melihat".¹⁴

Islam juga sangat melarang manusia memakan harta dengan cara yang batil. Mengupah karyawan semaunya sendiri, padahal sebenarnya perusahaan mampu membayar lebih, ini merupakan kebatilan yang harus dihindari dan ditinggalkan.

2. Beban Kerja

a. Pengertian beban kerja

Gibson dan Ivancevich memaparkan beban kerja adalah suatu tekanan sebagai refleksi dari tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu

¹⁴ AlQur'an surat An-Nisa Ayat 58, *AlQur'an Terjemah untuk Wanita* (Bandung: Penerbit Jabal, 2010), 87.

banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.¹⁵

Menurut Gawron seperti dikutip dalam jurnal Agustina Heryati mengartikan beban kerja sebagai: “*Workload has been defined as a set of task demands, as effort, and as activity or accomplishment*”, yang berarti bahwa beban kerja telah didefinisikan sebagai seperangkat tuntutan pekerjaan sebagai bentuk usaha, dan sebagai bentuk kegiatan atau prestasi.¹⁶

Sedangkan Schultz menyatakan beban kerja sebagai berikut: “*Work overload is too much to perform in the time available or work that is too difficult for the employee to perform*”, yang berarti bahwa beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan.¹⁷

Beban kerja menurut Meshkati seperti dikutip dalam jurnal Ari Widyanti dkk merupakan perbedaan antara kemampuan dengan tuntutan pekerja. Saat kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih.¹⁸

Menurut Kirmeyer & Dougherty yang dikutip dalam jurnal Agustina Heryati, bahwa beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi

¹⁵Gibson dan Ivancevich, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga, 1993), 163.

¹⁶Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 59.

¹⁷Schultz, D., Schultz, E.S., *Psychology & Work Today Ninth Edition* (New Jersey : Pearson Education. Inc., 2006), 366.

¹⁸Ari Widyanti dkk., “Pengukuran Beban Kerja Mental dalam *Searching Task* dengan Metode Rating Scale Mental Effort (RSME)”, *Jurnal Teknik Industri*, 2010, Vol. 5 No. 1, 1.

kepuasan dan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan.¹⁹

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan definisi beban kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah beban pekerjaan yang berlebihan yang harus dipikul karyawan dalam waktu tertentu yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga muncul rasa lelah yang berlebih. Oleh karenanya, beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

Beban kerja ialah salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan, karena beban kerja merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan atau menurunkan loyalitas karyawan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja Menurut Soleman adalah sebagai berikut:

1) Faktor eksternal

Ialah faktor beban kerja yang berasal dari luar diri pekerja, seperti:

- Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat seperti tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan.
- Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja.
- Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik,

¹⁹Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 59.

lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pekerja akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).²⁰

c. Dimensi Beban Kerja

Menurut Munandar ada dua aspek beban kerja yaitu:

- 1) Beban kerja sebagai tuntutan fisik. Artinya kondisi pekerjaan tertentu bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal selain berdampak terhadap kinerja pegawai, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang karyawan. Kondisi fisik tenaga kerja memiliki pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kesehatan tenaga kerja harus tetap dalam keadaan sehat saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup dukungan sarana tempat bekerja yang nyaman dan memadai.
- 2) Beban kerja sebagai tuntutan tugas. Bekerja shif malam atau kerja malam sering menyebabkan kelelahan bagi para pekerja dan juga beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pekerja.²¹

²⁰Aminah Soleman, “Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia dengan Pendekatan *Recommended Weight Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)”, *Jurnal Arika*, 2011, Vol. 05 No. 02. ISSN: 1978-1105, 85.

²¹ Munandar, *Psikolog Industri dan Organisasi* (Depok: Universitas Indonesia, 2001), 383.

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu:

1) Kuantitatif

Beban kerja terlalu banyak atau sedikit yang timbul akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu.

2) Kualitatif

Beban kerja berlebihan Beban atau terlalu sedikit jika tenaga kerja tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas atau dalam melaksanakan tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari karyawan.²²

Dalam jurnal Agustina Heryati beban kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu antara lain beban waktu (*time load*) yaitu banyaknya waktu yang tersedia dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas dari perusahaan, beban mental (*mental effort load*) yaitu banyaknya usaha mental didalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dari perusahaan, beban psikologis (*psychological stress load*) yaitu menunjukkan tingkat resiko dalam bekerja, kebingungan serta frustrasi.²³

d. Beban Kerja dalam Islam

Islam telah memberikan pedoman kepada seluruh umat manusia bahwa AlQuran selain sebagai petunjuk hidayah bagi seseorang, Ia juga berfungsi sebagai obat yang mujarab untuk mengatasi segala permasalahan hidup di dunia ini. Berhubungan dengan beban kerja, secara fisik ketika seseorang mempunyai banyak tekanan dan beban tanggung jawab yang harus diselesaikan, serta merasa telah berada di ujung tanduk, maka

²² Munandar, *Psikolog Industri dan Organisasi*, 383.

²³ Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 60.

setiap orang mempunyai cara yang berbeda untuk mengatasi stres kerjanya masing-masing. Islam mengajarkan kepada umatnya untuk selalu bersikap positif bahwa ujian hidup atau beban kerja akan dapat diselesaikan dengan baik. Hal ini tertuang dalam QS Al Insyirah ayat 5-6.

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

Artinya: ”*Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan*”²⁴

3. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian loyalitas

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas, Dengan demikian karyawan akan selalu melaksanakan tugas dengan baik. Mereka akan merasa adanya kesenangan atau mencintai pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut kamus besar bahasa Indonesia loyalitas adalah patuh atau setia. Menurut Fandy Tjiptono Loyalitas adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.²⁵ Kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.²⁶

Menurut sudimin loyalita berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan serta menyimpan rahasia perusahaan dengan tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus

²⁴ AlQur'an surat Al-Insyirah Ayat 5, *AlQur'an Terjemah untuk Wanita* (Bandung: Penerbit Jabar, 2010), 596.

²⁵Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), 77.

²⁶Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 95.

sebagai pekerja di perusahaan tersebut.²⁷ loyal menurut Sondang P. Siagian artinya kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain.²⁸ Loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan dalam keadaan maju mundur.²⁹

Menurut Reichheld dalam jurnal Indra Ardianto dan Erni Widiastuti semakin tingginya loyalitas karyawan pada suatu perusahaan maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah direncanakan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Sebaliknya jika dalam suatu perusahaan loyalitas karyawannya rendah maka akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.³⁰

Dari berbagai definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditunjukkan dengan sikap yang dimiliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur dalam bekerja, dan mempunyai perilaku setia terhadap perusahaan untuk tidak keluar dari perusahaan.

²⁷Theo Sudimin, "Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik", *Jurnal Manajemen dan Usahawan*, 2003, Vol. 12 No. 11, 5.

²⁸Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 57.

²⁹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), 135.

³⁰Indra Ardianto dan Erni Widiastuti, "Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar", *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 2016, Vol. 14 No. 2, 56.

b. Tujuan Loyalitas

Dalam suatu perusahaan jika tidak memiliki kepedulian terhadap karyawan maka hal tersebut dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut juga akan mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan-karyawan yang unggul.

Menurut Sastrohadiwiryo tujuan dari loyalitas adalah agar seluruh karyawan bisa mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati baik tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab karyawan.³¹

c. Aspek-aspek loyalitas kerja karyawan

Loyalitas kerja tidak bisa hadir begitu saja, perlu adanya beberapa aspek yang mendukung agar loyalitas karyawan bisa terbentuk. Aspek-aspek tersebut biasanya termasuk dalam strategi manajemen perusahaan. Terlebih dalam manajemen Sumber Daya Manusia.

Siswanto menyatakan aspek-aspek yang mendukung terciptanya loyalitas kerja akan menitikberatkan pada ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan, kemauan karyawan untuk bekerja secara berkelompok atau tim, rasa cinta karyawan terhadap perusahaan, rasa senang karyawan terhadap pekerjaan.³²

Selain hal-hal di atas, menurut Poerwopoespito loyalitas kerja karyawan pada perusahaan tercermin dalam sikap-sikap karyawan seperti, Jujur, Mempunyai rasa memiliki perusahaan, Mengerti kesulitan perusahaan, Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan,

³¹Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta: Bumi aksara, 2003), 32.

³²Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendencygunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja* (Bandung: Sinar Baru, 2010), 112.

Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, ikut menjaga nama baik dan rahasia perusahaan.³³

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Budi Widjaja seperti dikutip dalam Gouzali Saydam memaparkan bahwa rendahnya loyalitas karyawan dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya:

- 1) Motivasi kerja karyawan yang rendah.
- 2) Ketidakjelasan diskripsi dan wewenang karyawan.
- 3) Perencanaan kerja yang kurang matang.
- 4) Rendahnya manajerial perusahaan.
- 5) Tidak adanya jenjang karir.
- 6) Tidak terpenuhinya hak-hak karyawan
- 7) Peraturan perusahaan yang diluar batas kenormalan.³⁴

Menurut Steers dan Porter yang dikutip dalam jurnal Agustina Heryati menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- 1) Karakteristik pribadi, yaitu segala sesuatu yang berasal dari diri karyawan baik secara fisik maupun psikis.
- 2) Karakteristik pekerjaan, dimana faktor ini berasal dari perusahaan yang mana nantinya berdampak pada kinerja karyawan.
- 3) ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu

³³Oerip Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusi di Perusahaan* (Jakarta: Grasindo, 2002), 58.

³⁴ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 2009), 395.

terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.³⁵

Berdasarkan faktor-faktor yang telah diungkap di atas dapat diketahui tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan perusahaan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan-harapan karyawan, seperti adanya fasilitas-fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja, gaji yang diterima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik desain perusahaan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

Dalam penelitian Agustina Heryati menyatakan bahwa gaji dan beban kerja yang berlebih dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, gaji yang tidak sesuai akan membuat karyawan tidak merasa puas, beban kerja yang berlebih atau tidak sesuai dengan kemampuan maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga akan berpengaruh pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

e. Indikator Loyalitas Karyawan

Untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan pada perusahaan, menurut Powers seperti yang dikutip dalam jurnal Agustina Heryati mempunyai beberapa indikator, yaitu:

- 1) Tetap bertahan dalam perusahaan.
- 2) Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Menjaga nama baik dan rahasia perusahaan.
- 4) Mempromosikan produk perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- 5) Menaati peraturan perusahaan.

³⁵Agustina Heryati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 60-61.

- 6) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan.
- 7) Bersikap profesional.
- 8) Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- 9) Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan..
- 10) Meberikan saran dan masukan guna perbaikan perusahaan.
- 11) Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental perusahaan.
- 12) Mau mengikuti arahan atau instruksi atasan.
- 13) Merawat barang-barang perusahaan.
- 14) Bekerja secara aman.
- 15) Mentaati segala peraturan..
- 16) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.³⁶

f. Dimensi Loyalitas

Menurut Mehta et al seperti dikutip dalam jurnal Agustina Heryati loyalitas memiliki dua dimensi yaitu internal dan eksternal. Dimana dimensi internal merupakan komponen emosional yang meliputi rasa peduli (*feeling of caring*), rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), dan rasa akan tanggung jawab (*feeling of commitment*) dan dimensi eksternal terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak dan mudah berubah.³⁷

g. Loyalitas dalam Islam

Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, cinta terhadap pekerjaan, bersungguh-sungguh dalam bekerja, berkomitmen dan sikap kerja

³⁶Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, 61.

³⁷Agustina Heryati, “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang”, 61.

lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberikan keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi. Hal ini telah tercantum dalam surah Al-Baqarah ayat 207.

وَمِنَ النَّاسِ مَن يَشْرِي نَفْسَهُ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ وَاللَّهُ
رَءُوفٌ بِالْعِبَادِ

Artinya: “Dan diantara manusia ada orang yang mengorbankan dirinya karena mencari keridhaan Allah. Dan Allah maha penyantun kepada hamba-hambanya”³⁸.



³⁸AlQur'an surat Al-Baqarah Ayat 207, *AlQur'an Terjemah untuk Wanita* (Bandung: Penerbit Jabal, 2010), 32.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Ni Made Maharani Dwi Ratnasari, Kusdi Rahardjo, M. Djudi Mukzam (2013) ³⁹	Pengaruh Insentif terhadap Loyaitas Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. SIER (Persero), Surabaya)	Pengaruh loyalitas karyawan lebih dominan pada insentif materil dibandingkan dengan insentif non materil, ini merupakan suatu tantangan bagi perusahaan agar bisa meningkatkan pemberian insentif non materil.	Persamaan: Loyalitas sebagai variabel dependen Perbedaan: Tidak ada variabel independen gaji dan beban kerja
2	Filda Adisti dan Mochammad Al Musadieq (2017) ⁴⁰	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan loyalitas karyawan, kompensasi pada perusahaan	Persamaan: Loyalitas sebagai variabel dependen Perbedaan: Tidak ada variabel independen gaji

³⁹Ni Made Maharani Dwi Ratnasari. Dkk: "Pengaruh Insentif terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. SIER, Surabaya)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.2, No.2 (2013)

⁴⁰Filda Adisti dan Mochammad Al Musadieq: "Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 50, No.1 (2017)

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		Indonesia (persero) Tbk Cabang Malang	tersebut sudah baik sehingga disarankan agar perusahaan mempertahankan kompensasi untuk menjaga semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan.	dan beban kerja
3	Berto Kristanto Purba (2017) ⁴¹	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis	Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis menganggap adanya pengaruh antara kompensasi dan suasana lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.	<p>Persamaan: Loyalitas sebagai variabel dependen</p> <p>Perbedaan: Dalam penelitian Berto Kristanto bahwa yang memengaruhi Loyalitas karyawan adalah kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan penelitian ini yang</p>

⁴¹Berto Kristanto Purba: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)" *JOM FISIP*, Vol. 4, No. 1 (2017)

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
				mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaji dan beban kerja karyawan
4	Rahmadana Safitri (2015) ⁴²	Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Hasil penelitian kompensasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, pemberian kompensasi karyawan tetap lebih besar dibandingkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan kontrak.	Persamaan: Loyalitas sebagai variabel dependen Perbedaan: Tidak ada variabel independen gaji dan beban kerja
5	Agustina Heryati (2016) ⁴³	Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas	Variabel independen (kompensasi, dan beban kerja) memberikan pengaruh positif	Persamaan: Beban kerja sebagai variabel independen serta loyalitas

⁴²Rahmadana Safitri: "Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda" *Jurnal Administrasi Bisnis*, ISSN 2355-5408 (2015)

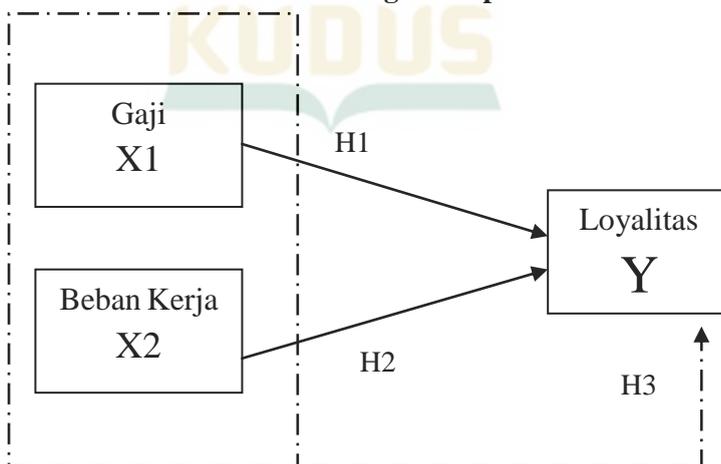
⁴³Agustina Heryati: "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang" *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1, No. 2 (2016)

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaya Palembang	dan signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan), loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan beban kerja secara simultan.	sebagai variabel dependen Perbedaan: Tidak ada variabel independen gaji

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir adalah sebuah model konseptual terkait bagaimana sebuah teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diartikan sebagai masalah yang penting. Berdasarkan uraian di atas kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan penarikan kesimpulan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena simpulan yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁴⁴

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan dari hasil penemuan beberapa penelitian, sehingga dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh Gaji terhadap Loyalitas Karyawan

Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan manajerial atau staf dan tata usaha dengan jumlah tetap berdasarkan tarif bulanan.⁴⁵ Kemudian pada Kamus Besar Bahasa Indonesia gaji ialah gaji atau uang yang diberikan kepada karyawan atau pekerja sebagai balas jasa atas tenaga yang telah dikeluarkan dala melakukan tugas atau pekerjaan.

Gaji merupakan hal yang sangat penting karena gaji dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan.⁴⁶

Penelitian yang dilakukan Filda Adisti dan Mochammad Al Musadieg dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Loyalitas (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Malang)”. Salah satu tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel gaji berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Malang, Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

⁴⁴ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 168.

⁴⁵ Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa edisi kelima* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 140.

⁴⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 187.

karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Malang. Dari pemikiran tersebut maka hipotesis mengenai pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

2. H2 : Pengaruh Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Beban kerja merupakan pekerjaan yang berlebihan sehingga mengakibatkan kelelahan yang berlebih, maka dari itu beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.

Hasil dari penelitian Agustina Heryati yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang” hasil penelitian tersebut diperoleh variabel beban kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwijaya Palembang, Dari pemikiran tersebut maka hipotesis mengenai pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 2: Diduga beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.

3. H3: Pengaruh Gaji dan Beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penjelasan dari kedua hipotesis diatas , maka hipotesis dari pengaruh gaji dan beban kerja terhadap karyawan dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis 3: Diduga gaji dan beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Agus Furniture Tahunan Jepara.