

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Grand Theory

Pada penelitian ini grand theory yang digunakan adalah teori manajemen sumber daya manusia. Hal tersebut dikarenakan gaji, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan merupakan bagian manajemen sumber daya manusia dalam proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam penelitian Graham dan Bannett (1992) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari fungsi manajemen yaitu peduli dengan orang-orang di tempat kerja dan dengan hubungan mereka dalam usaha. Tujuannya adalah untuk menyatukan dan berkembang menjadi efektif organisasi pria dan wanita yang membentuk perusahaan dan memperhatikan kesejahteraan individu atau kelompok kerja untuk memungkinkan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk kesuksesannya.¹

Berdasarkan Penjelasan teori diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa definisi loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk kesetiaan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan serta berkontribusi membangun tujuan visi misi perusahaan yang lebih maju dan berkembang. Karena loyalitas karyawan memiliki keterkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

B. Loyalias kayawan

1. Pengertian Loyalitas Karyawan

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

¹ Ranti Emisa dan Andi Heru Susanto, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan tidak tetap di PT Indo Husada Utama", *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, dan Akuntansi*, 2023, Vol. 2 No.3, 1006.

yang dapat menimbulkan rasa tanggung jawab Kesetiaan dicerminkan dengan kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab².

Menurut sudimin loyalitas 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 sebagai pekerja di perusahaan tersebut³. Loyal menurut P. Siagian artinya kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Loyalitas adalah suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan meskipun perusahaan dalam keadaan maju mundur⁴.

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 yang telah di tetapkan sebelumnya⁵.

Dari berbagai definisi yang telah di kemukaan di atas dapat di simpulkan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan yang di tunjukkan dengan sikap yang di miliki karyawan untuk bersedia memberikan segala kemampuan, pikiran, ketrampilan dan keahlian yang di miliki demi tercapainya

² Fandy Tjiptono, *Strategi Pemasaran* (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), 77.

³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 95.

⁴ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 57

⁵ Indra 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.

tujuan perusahaan, melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, disiplin, jujur dalam bekerja, dan mempunyai perilaku setia terhadap perusahaan untuk tidak keluar dari perusahaan.

2. 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 sastrohadiwiryono tujuan dari loyalitas adalah agar seluruh karyawan bisa mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan suatu yang ditaati baik tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab karyawan.

3. 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 maupun tim, rasa cinta karyawan terhadap perusahaan, rasa senang karyawan terhadap pekerjaan.

Selain hal-hal diatas, 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, Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan, ikut menjaga nama baik dan rahasia perusahaan⁶.

⁶ Oerip Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusi di Perusahaan* (Jakarta: Grasindo, 2002), 58.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan

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.⁷

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

- a. Karakteristik pribadi, yaitu segala sesuatu yang berasal dari diri karyawan baik secara fisik maupun psikis.
- b. Karakteristik pekerjaan, dimana faktor ini berasal dari perusahaan yang mana nantinya berdampak terhadap kinerja karyawan.
- c. Ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.⁸

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

⁷ Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Djambatan, 2009), 395.

⁸ Hariyati, Agustina, Pengaruh Kompensasi dan beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan Di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjija Palembang , *Jurnal Ecoment Global*, 2016 vol. 2, hlm 60-61.

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.

5. Dimensi Loyalitas

Menurut Mehta et al seperti dikutip dalam jurnal Agustina Heryati⁹ 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.

6. Indikator Loyalitas Karyawan

Untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan pada perusahaan, menurut Siswanto¹⁰ indikator loyalitas sebagai berikut :

- 1) Ketaatan pada peraturan.
- 2) Tanggungjawab pada perusahaan.
- 3) Kemauan untuk bekerjasama.
- 4) Rasa memiliki.
- 5) Hubungan antar pribadi.
- 6) Kesukaan terhadap perusahaan.

7. 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 lainnya yang tentu saja hal

⁹ Heryati, Agustina.

¹⁰ Kristin Juwita dan Umi khalimah, *Konsep Dasar Membangun Loyalitas Karyawan* (Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi, 2021), 13.

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" ¹¹

C. Gaji

1. Pengertian Gaji

Pada dasarnya tujuan suatu pekerjaan adalah untuk mendapatkan imbalan atau gaji. Perhatian mengenai gaji terhadap karyawan saat ini semakin besar, sehingga banyak pihak yang sangat mengutamakan hal ini, terutama pihak-pihak yang mempunyai kepentingan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

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 perusahaan¹².

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 perusahaan¹³. [12]

Gaji atau upah ialah imbalan yang diterima dari perusahaan kepada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah dilakukan karyawan, yang di nilai dalam bentuk

¹¹ AlQur'an surat Al-Baqarah Ayat 207, AlQur'an Terjemah untuk Wanita (Bandung: Penerbit Jabal, 2010), 32.

¹² Agus Tulus, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Panduan Mahasiswa Edisi Kelima* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011), 140.

¹³ Veirhzal dan Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 77.

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 keluarganya¹⁴. [13]

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 komponen utama yang berhubungan langsung dengan jabatan atau direct compensation, dalam lingkup perusahaan dibutuhkan kajian mendalam yaitu melalui kegiatan penilaian jabatan (*job evaluation*)¹⁵.

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 karyawan¹⁶.

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.¹⁷

¹⁴ Sonny Sumarsono, *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 141.

¹⁵ Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo, *Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2003), 86.

¹⁶ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1996), 118.

¹⁷ Sonny Sumarsono.

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

2. 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 kabupatenen) maka intervensi pemerintah dapat dihindari¹⁸.

3. Dimensi Gaji

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

1. Dimensi Keadilan Internal, meliputi :
 - Kenaikan Gaji.
 - Besaran Tunjangan.
 - Besaran insentif.
 - Gaji yang adil.
2. Dimensi Keadilan eksternal, seperti:
 - Kenaikan gaji.
 - Besaran Tunjangan.
 - Besaran Insentif.
 - Gaji yang adil.¹⁹

4. Indikator Gaji

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator untuk mengukur keberhasilan perusahaan dalam hal memberikan Gaji kepada karyawan. Indikator Gaji

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 121.

¹⁹ Veirhzal dan Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 77.

dalam penelitian ini merujuk pada penelitian Roni Binsar Tua Pasaribu meliputi beberapa hal yaitu :²⁰

1. Gaji yang sesuai

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dalam kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang di terima seorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan – tujuan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap.

4. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh – contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

5. Pemberian Gaji atau Upah

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

²⁰ Roni, Binsar Tua Pasaribu, Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, 2018, hlm 24.

- a. 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 perunitnya. 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.
- b. 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 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 di atas 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.
- c. 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 ini²¹. 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 sebagainya²². 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, 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.

6. Metode Pembayaran Gaji

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

- 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.

²¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 124

²²Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian* (Yogyakarta: Kanisius, 1997), 39.

- 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 diskriminasi²³.

7. 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 menetapkan syarat dan cara pembayaran upah tersebut, atas dasar saling rela dan tidak merugikan salah satu pihak²⁴. 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

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 123.

²⁴ Iskandar Budiman, “*Dasar-Dasar Penetapan Upah dalam Islam*”, *Artikel Media Syariah*, 2002, Vol. IV, No. 7, 73. 13

pembayaran upah dapat menjadikan perjanjian batal, sebab telah terjadi perubahan sighat akad yang semula diucapkan oleh kedua belah pihak, kecuali jika keadaan terpaksa²⁵. 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 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 أَنْتُمْ بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ بِعَمَلِكُمْ لَبصِيرًا

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"²⁶.

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

²⁵ Muhammad Yusuf Qardhawi, *Halal dan Haram dalam Pandangan Islam* (Surabaya: Bina Ilmu, 1996), 64.

²⁶ AlQur'an surat An-Nisa Ayat 58, *AlQur'an Terjemah untuk Wanita* (Bandung: Penerbit Jabal, 2010), 87

D. Beban kerja

1. 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 banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang²⁷.

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 prestasi²⁸. 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 karyawan²⁹.

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 lebih³⁰. Menurut Kirmeyer & Dougherty yang dikutip dalam

²⁷ Gibson dan Ivancevich, *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses* (Jakarta: Erlangga, 1993), 163

²⁸ 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, 59.

²⁹ Schultz, D., Schultz, E.S., *Psychology & Work Today Ninth Edition* (New Jersey : Pearson Education. Inc., 2006), 366.

³⁰ Ari 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.

jurnal Agustina Heryati, bahwa beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Hal tersebut bisa berdampak terhadap loyalitas karyawan³¹. 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.

2. 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:
 - a) 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.
 - b) Organisasi kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja.
 - c) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, 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

³¹ 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, 59

psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya)³².

3. 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 pekerja³³.

4. Indikator Beban Kerja

Beban kerja dapat dibedakan menjadi dua kategori yaitu :

1. Kuantitatif (Target Kerja)
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 Waktu dan Beban mental)
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. Dalam Jurnal

³² Aminah 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.

³³ Munandar, *Psikolog Industri dan Organisasi* (Depok: Universitas Indonesia, 2001), 383.

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 kerja psikologis (psychological stress load) yaitu menunjukkan tingkat resiko dalam bekerja, kebingungan serta frustrasi³⁴.

5. 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 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 إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

*Artinya: "Karena sesungguhnya setelah kesulitan itu ada kemudahan, Sesungguhnya setelah kesulitan ada kemudahan"*³⁵

E. Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

³⁴ Agustina Heyati, "Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang", *Jurnal Ecoment Global*, 2016, Vol.1 No.2, 60.

³⁵ AlQur'an surat Al-Insyirah Ayat 5, *AlQur'an Terjemah untuk Wanita* (Bandung: Penerbit Jabar, 2010), 596.

mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Serdar lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya³⁶. Menurut Ashar sunyoto dalam Clarissa Theda menyatakan bahwa: “ lingkungan kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas parker diluar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja”³⁷.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan kegiatan pekerjaan³⁸.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bisa bekerja lebih maksimal. Jika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah terhadap aktivitas di tempat kerjanya. Menurut Sedarmayati definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang

³⁶ Serdar, D, *pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Hindu Kementruan Agama Republik Indonesia*, Andy, 2019, hal.1-14

³⁷ Theda, Clarissa, *Fakultas Bisnis BUddhi Dharma*, Tangerang, 2020, Skripsi, 13

³⁸ Khoiruman, att all, *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep & Studi Kasus)*, CV,AA RIZKY, Banten, 2021. Hal.54.

diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sihombing dalam Naibaho mengatakan “lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu di tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan”.

Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus Suprihatmi SW, Siti Sulistyaningsih W, dalam Nitisemito yang mengatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan. Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

2. Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja menurut Sadarmayanti, yaitu³⁹:

1. Lingkungan kerja fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non-fisik Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

³⁹ Sadarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2009

3. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan Meningkatkan Kinerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidakesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah⁴⁰:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- Cahaya langsung
- Cahaya setengah langsung
- Cahaya tidak langsung
- Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh

⁴⁰ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2009

manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara Meningkatkan Kinerja Manajemen sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan

tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu:

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekuensi kebisingan
Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar

terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- a. Kosentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain,lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak

sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan .

4. Indikator Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas tentang lingkungan kerja, Sedarmayati menyimpulkan hal yang bisa di jadikan indikator lingkungan kerja karyawan, yaitu⁴¹:

- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerja menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- b. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerja menjadi tidak efektif
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan menjadi giat untuk bekerja.

5. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

a. Pengertian Lingkungan Kerja Islami

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syari'at Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat.⁴²

⁴¹ Sedarmayati, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung, 2009

⁴² Muhammad, Tolhah Hasan, *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural*, Jakarta, Lantabora Press, 2005, hlm. 19-20

Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya organisasi yang baik seperti tantangan, keterlibatan dan kesungguhan, kebebasan mengambil keputusan, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, tinggi rendahnya tingkat konflik, keterlibatan dalam tukar pendapat, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti tersebut di atas memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang diharapkan. Pekerjaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila kondisi fisik lingkungan tidak memadai. Sebaliknya, pada kondisi kerja yang kurang baik, beirisik, dan kotor maka karyawan akan merasa ada hambatan dalam melakukan pekerjaannya. Konflik yang terjadi di lingkungan kerja kerap kali berpengaruh besar terhadap kinerja perusahaan, baik konflik antar para pekerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja harus baik supaya kinerja karyawan lebih maksimal.⁴³

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ ۚ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan” (Al Qashass ayat: 77).⁴⁴

⁴³ Faisal Badroen dkk, *Etika Bisnis dalam Islam*, Kencana Prenada Media, Jakarta, 2007, hlm. 184

⁴⁴ Al-Qur'an Surat Al Qashass Ayat 77, Op. Cit., hlm. 623.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang penulis temukan, penulis belum menemukan judul yang sama akan tetapi penulis mendapatkan suatu karya yang ada relevansinya sama dengan judul penelitian ini. Adapun karya tersebut antara lain:

Tabel 2.1
Tabel penelitian terdahulu

No	Nama peneliti dan tahun penelitian	Judul	Hasil	Persamaan dan perbedaan
1.	Wahyu Katon Prabowo Putro tahun 2021	Pengaruh Beban kerja, Kompleksitas tugas, kepemimpinan dan Budaya kerja terhadap Loyalitas kerja karyawan PT. Unicharm Indonesia	Hasil pngujian Hipotesis, menunjukkan bahwa beban kerja, kompleksitas tugas, kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.	Persamaan : Sama-sama meneliti pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan Perbedaan : Pengambilan sampel di penelitian ini ada 100 orang sedangkan di penelitian ini hanya 40 orang
2.	Toni yoyo, Marta Anugrah April, tahun 2021	Pengaruh Budaya Organisasi, lingkungan kerja dan	Secara simultan seluruh variabel x berpengaruh	Persamaan : Penelitian meneliti pengaruh

		beban kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. CLC. Niaga Indonesia	terhadap loyalitas karyawan namun secara parsial hanya variabel budaya organisasi yang berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan	lingkungan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan Perbedaan : tidak meneliti budaya organisasi
3.	Verontino Fernando Giovanni, Mei Le tahun 2022	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif	Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan	Persamaan : sama-sama meneliti lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan : tidak meneliti kepuasan kerja
	Azis Rivai, Dwi Setya Nugrahini tahun 2022	Pengaruh Upah dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Para Pekerja Buruh Tani Dusun Pandean	Secara parsial dan simultan variabel upah dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan	Persamaan : sama-sama meneliti upah/ gaji dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan Perbedaan

4.		Banjarsari Wetan, Kecamatan Dagangan Kabupaten Madiun		: penelitian ini tidak meneliti lingkunga n kerja.
5.	Layla Hafni dan Nur seri tahun 2017	Penagruh Kompensas i, Pengemban gan Karir, Hubungan Industrial Pancasila Terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Wirakenca na Sugih Indah Sehati Pekan Baru	Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap loyalitas karyawan	Persamaan : sama- sama meneliti pengaruh kompensas i terhadap loyalitas karyawan Perbedaan : Tidak meneliti beban kerja dan lingkunga n kerja

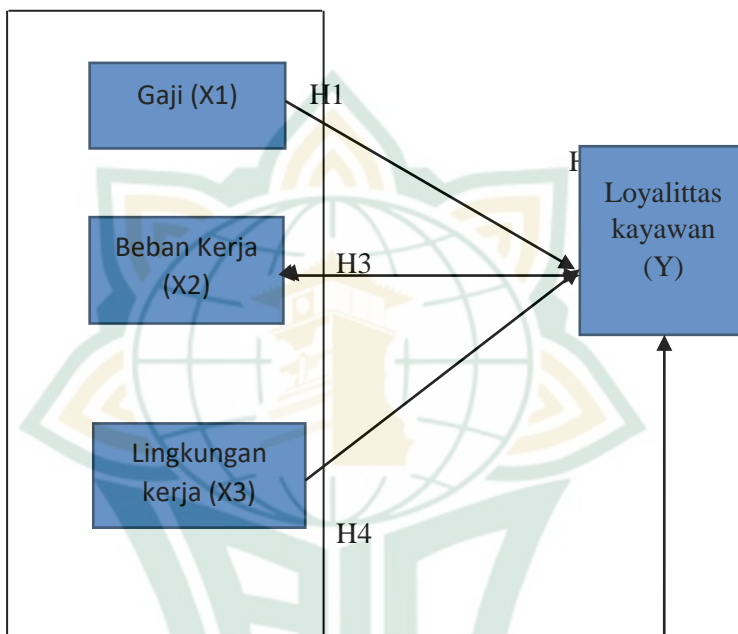
G. Kerangka Berfikir

Dalam upaya menciptakan loyalitas karyawan Perusahaan Nastain Furniture Jepara melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan agar bekerja secara maksimal beberapa kegiatan tersebut diantaranya Memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, pemberian penghargaan dan lain-lain.

Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berfikir dibawah ini. Menurut Uma Sekaran kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas(independen) dengan variabel terikat(dependen).

Ilustrasi terhadap kerangka pemikiran teoritis penelitian diungkapkan pada gambar dibawah

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan singkat yang merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti serta masih perlu diuji kebenarannya. Apabila telah dirumuskan secara tepat maka akan benar-benar mampu menunjukkan data yang diperlukan untuk diuji lebih lanjut. Dalam penelitian ini loyalitas karyawan Perusahaan Nastain Furniture Jepara dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, beban kerja dan lingkungan kerja.

Berikut ini adalah penjelasan tentang hubungan Antara variabel dependen dan variabel independen.

1. Pengaruh gaji terhadap loyalitas karyawan

Terdapat teori yang menunjukkan pengaruh upah terhadap loyalitas yang dikemukakan oleh Kasmir bahwa jika upah yang diberikan kepada para pekerja layak dan wajar, maka loyalitas pekerja akan meningkat dan pekerja

akan terus melakukan kewajibannya. Namun, jika upah yang dibayarkan kepada pekerja tidak benar dan layak, maka loyalitas pekerja akan turun. Ini tentu dapat merugikan. Dari teori tersebut jelas bahwa loyalitas dapat dipengaruhi dan berhubungan langsung dengan pemberian upah dan nantinya akan berlanjut pada baik buruknya kinerja pekerja yang dapat berpengaruh terhadap tempat kerjanya. Bagi para pekerja upah adalah suatu hal yang sangat berharga, mereka akan bekerja dengan baik apabila upah yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Tegasnya upah merupakan alat bertahan hidup untuk para pekerja yang wajar dan layak serta alat untuk pemenuhan kebutuhan secara mandiri tanpa harus bergantung kepada orang lain. Maka, ketika pekerja tidak mendapatkan haknya dimana tempatnya bekerja, mereka akan menunjukkan ketidaksetiaan dengan berpindah kepada pemberi kerja yang lain.

Dari uraian diatas dapat disajikan hipotesis sebagai berikut

Ho : gaji tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H1 : gaji berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

2. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan

Beban kerja adalah jumlah keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Sri Mulyani beban kerja adalah penghitungan jumlah waktu yang digunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Hampir sama dengan pendapat sebelumnya menurut Azhar Affandi dkk, beban kerja merupakan jumlah suatu pekerjaan yang harus bisa diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam jangka waktu tertentu. Dari beberapa pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa beban kerja adalah besaran total keseluruhan pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang berdasarkan satuan waktu yang telah ditentukan. Atas uraian tersebut dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

Ho : beban kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H2: beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan
- Menurut Danish et al. dimana peneliti mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai atmosfer perusahaan dimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Agar berhasil, perusahaan harus merencanakan lingkungan kerja mereka sedemikian rupa sehingga memperluas tingkat dedikasi dan inspirasi karyawan yang pada akhirnya akan menghasilkan hasil yang ideal. Menurut Okasheh & AL-Omari , lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat berpengaruh dalam proses kerjanya. Menurut Sunyoto lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan diatas terdapat kesamaan dimana lingkungan kerja merupakan segala aspek yang ada di sekitar karyawan baik fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam suatu pekerjaan berdasarkan pengertian diatas dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

Ho : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

H3 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

4. Pengaruh gaji, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

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

Ho : Gaji, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

H4 : Diduga gaji, beban kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan Nastain Furniture Troso Jepara.