

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Bekerja merupakan suatu aktivitas yang seharusnya dilakukan oleh setiap individu, sehingga tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari melainkan juga terhindar dari kefakiran. Dalam Islam bekerja menempati aktivitas yang sangat mulia. Oleh karena itu, Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.¹

Salah satu motivasi utama dan alasan mengapa seseorang bekerja adalah adanya kompensasi yang didapatkan karyawan dalam pekerjaan. Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan. Kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan menimbulkan penolakan dari karyawan, baik penolakan dengan cara halus maupun dengan cara kasar seperti demonstrasi.

Upah merupakan salah satu bentuk konkret dari pemberian kompensasi. Kompensasi berdasarkan bentuk terdiri dari kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberian meliputi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau kompensasi.

¹ Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital Dari Teori Ke Praktik Manajemen Sumber Daya Insani* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 624.

Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan, seperti jamsostek, pertolongan sosial, cuti dan lain sebagainya.²

Upah minimum merupakan standar minimal yang digunakan oleh pengusaha atau pelaku industri untuk memberikan upah kepada karyawan atau buruh dalam suatu perusahaan atau tempat kerjanya. Upah minimum hanya diperuntukkan bagi karyawan dengan masa kerja nol sampai dengan satu tahun. Pemberian upah minimum bertujuan memberikan perlindungan terhadap pekerja/ buruh. Dalam realita yang ada, penetapan upah minimum masih dibawah pemenuhan kebutuhan hidup layak (KHL), karena penetapannya berdasarkan dengan kemampuan dan keseimbangan perusahaan.³

Di dalam ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi yang menyatakan bahwa, upah yang tinggi membuat karyawan lebih produktif. Sebuah teori upah efisiensi yang lebih banyak diterapkan di negara-negara miskin menyatakan bahwa, upah mempengaruhi nutrisi. Karyawan yang mendapatkan upah memadai lebih banyak nutrisi, dan karyawan yang lebih sehat akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Produktivitas meningkat seiring dengan meningkatnya upah.⁴

Menurut Al-Quran dan Hadis, upah adalah imbalan materi didunia (adil dan layak) adil secara bahasa memiliki dua makna yaitu tidak berat sebelah atau memihak sepatutnya tidak sewenang-wenang, dan dalam

² Prof. Dr, Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) 217-237.

³ Ibid, 21.

⁴ Paul A. Samuelson, dan William D. Nordhaus, *Ilmu Mikro Ekonomi: Alih Bahasa*, (Jakarta: PT. Media Global Edukasi, 2003, Edisi Ke-17), 283.

bentuk imbalan pahala di akhirat.⁵ Islam memandang upah tidak sebatas imbalan yang diberikan kepada pekerja, melainkan terdapat nilai-nilai moralitas yang merujuk pada konsep kemanusiaan. Transaksi *ijarah* diberlakukan bagi seorang *ajir* (pekerja) atas jasa yang mereka lakukan. Sementara upah ditakar berdasarkan jasanya. Prinsip upah dijelaskan pada firman Allah Qs. Yasin (36) :54

فَالْيَوْمَ لَا تُظَلَّمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: “maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan.”*⁶

Ayat di atas menegaskan bahwa seseorang yang melakukan sesuatu akan memperoleh imbalannya sesuai apa yang dilakukannya, tidak terkecuali kegiatan-kegiatan manusia yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Adapun Hadis riwayat oleh Imam Ibnu Majah yang menjelaskan tentang pembayaran upah yang artinya “*Dari Ibnu Umar, Ra. Ia berkata” bersabda Rasulullah SAW :” Berilah upah orang yang bekerja itu sebelum kering keringatnya*”. Hadis tersebut menjelaskan kewajiban perusahaan terhadap karyawan.⁷ Karena itu, membayar upah karyawan tepat waktu merupakan amanah yang harus segera ditunaikan, besarnya pun harus sesuai dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera. Indikator upah adalah uang. Pengaruh upah terhadap loyalitas terjadi ketika semakin besar upah yang diterima karyawan maka semakin

⁵ Suwatno dan Donni Joni Priansa *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2011), 220.

⁶ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya Special For Woman*. (Bogor : SYGMA Examedia Arkanleema, 2007), 443.

⁷ Moh.Machfuddin Aladip. *Terjemahan Bulugul Maram* Semarang 2000, 459.

tinggi loyalitas karyawan.⁸

Pada hakikatnya perusahaan dan karyawan merupakan dua elemen tak terpisahkan karena saling membutuhkan. Suatu perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya karyawan karena karyawan merupakan aset internal yang paling berharga yang dimiliki perusahaan, dan sebaliknya karyawan tidak dapat menunjang keberlangsungan kesejahteraan dalam hidup tanpa adanya perusahaan karena perusahaan merupakan tempat karyawan dalam mendapatkan penghasilan. Perusahaan harus dapat mengelola dan memelihara karyawan agar mampu bekerja dengan maksimal dan memiliki loyalitas pada perusahaan, sehingga misi dan tujuan perusahaan dapat terwujud.⁹

Dalam melakukan pekerjaan karyawan berkaitan erat dengan loyalitas dan sikap dalam bekerja, sehingga seorang karyawan akan melakukan pekerjaan secara optimal. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat penting diperlukan demi kelancaran aktivitas perusahaan. Loyalitas merupakan suatu kondisi sikap seseorang untuk tetap memegang teguh kesetiaan baik kepada perusahaan, atasan, maupun kepada rekan kerja.¹⁰

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seseorang karyawan dalam perusahaan

⁸ Ratnasari, *Jurnal Administrasi bisnis*, <http://: Scholar.google.co.id> , diakses tanggal 28 mei 2021 jam 08.00.

⁹ Irham Fahmi, *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 25.

¹⁰ Sudimin Theo. *Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen dan Usahawan.2003. 5

menginginkan karyawan yang loyal, perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian perusahaan yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan begitu, karyawan akan merasakan senasib dengan perusahaan. Oleh karena itu, loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan memiliki produktivitas yang melampaui standar, memiliki perilaku mementingkan kepentingan orang lain, serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas perusahaan terhadap karyawan.

Loyalitas yang tinggi tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami penurunan maka sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Banyak faktor-faktor yang mendukung peningkatan loyalitas kerja karyawan antara lain besar kecilnya upah atau gaji, pendidikan dan latihan, disiplin, lingkungan dan iklim kerja.¹¹

Kabupaten Kediri merupakan kabupaten di Provinsi Jawa Timur yang memiliki 26 kecamatan dan memiliki 343 desa.¹² Di kabupaten Kediri sudah mulai banyak industri yang di bangun di daerah pedesaan. Para pelaku UMKM kabupaten Kediri semakin bersemangat dan berkreasi dalam mengembangkan usahanya. Berikut ini merupakan tabel UMKM yang terdapat di Kabupaten Kediri.

¹¹ Suparmoko, *Irawan M. Ekonomika Pembangunan*. (Yogyakarta : BPEF, 2002), 192.

¹² <https://id.m.wikipedia.org>, di akses pada 23 Juli 2022.

Tabel 1.1
Data UMKM Kabupaten Kediri

No.	Nama Usaha	Jenis Usaha	Alamat usaha
1.	<i>ASF Screen Printing</i>	Konveksi dan Sablon	Dsn. Jegles, Ds. Satrean, Kec. Kayen Kidul, Kabupaten Kediri
2.	PT. Maraton Kencana	Kerajinan Glugu dan Tempurung	Ds. Doko – Kec. Ngasem
3.	<i>D`Kreator Art</i>	Kerajinan Glugu dan Tempurung	Jl. Dandang Gendis No. 228 RT.20 RW. 04 Ds. Doko, Kec. Ngasem
4.	Universal Makro	Kerajinan Kayu, Tempurung Kelapa Lilin Aroma Terapi	Ds. Banjarejo, Kec. Plemahan
5.	<i>Sriwijaya Lamp</i>	Kerajinan Lampu Hias Bambu	Jl. Sriwijaya RT.01 RW.09 Ds. Kaliboto, Kec. Tarokan
6.	<i>Ridho Toys</i>	Mainan anak Alat Peraga Edukatif	Ds. Mukuh, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
7.	<i>Maharani Toys</i>	Mainan anak Alat Peraga Edukatif dan Aneka Aksesoris	Ds. Mukuh, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
8.	Mikro	Alat Pertanian dan Ketok Magic	Ds. Mukuh, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
9.	Kompos	Kompos Bahan Organik	Ds. Mukuh, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
10.	Baseman	Kerajinan Kotak Pasir	Ds. Menang, Kec. Pagu, Kab. Kediri
11.	Percetakan Roti Bapak Mustain	Kerajinan Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
12.	Percetakan Roti Ibu Sri Wahyuni	Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
13.	Percetakan Roti Bapak Bisri	Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
14.	Percetakan Roti Ibu Nuryani	Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
15.	Percetakan Roti Bapak Suryanto	Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
16.	Percetakan Roti Ibu Ning	Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri
17.	Percetakan Roti Bapak Man	Percetakan Roti	Ds. Baye, Kec. Kayen Kidul, Kab. Kediri

18.	Cobra Satria	Pusat Kerajinan Senapan	Jl. Lamtana Pare Dsn. Mulyosari, Ds. Tulungrejo, Kec. Pare
19.	Kerajinan Bedug Bapak Imam Muchsin	Kerajinan Bedug	Ds. Mondo, Kec. Mojo
20.	K-Empat	Kerajinan Jaranan	RT.03 RW.03 Dsn. Karangrejo, Ds. Karangrejo, Kec. Kandat
21.	Tempurung Manunggal Jati	Kerajinan Tempurung Kelapa	RT.04 RW.03 Ds. Tengger Kidul, Kec. Pagu, Kab. Kediri
22.	UD. Pangestu	Seni Ukir	Jl. Kartini 24 Ds. Doko, Kec. Ngasem, Kab. Kediri
23.	Gallery Kaligrafi	Seni Kaligrafi	Ds. Gurah, Kec. Gurah
24.	Jaya Abadi	Kerajinan Tasbih	Dsn. Jurang Uluh, Ds. Kedawung, Kec. Mojo
25.	Kerajinan Batik Tulis Ibu Wiwin Munawaroh	Kerajinan Batik Tulis	Ds. Surat, Kec. Mojo
26.	Esri Batik	Kerajinan Batik Tulis dan Cap	Jl.Raya Ds. Besuk, Kec. Gurah
27.	Suminar Batik dan Butik	Kerajinan Batik Tulis	Jl. KH. Dewantoro 74 Ds. Sekoto, Kec. Badas
28.	Bunga Teratai	Kerajinan Batik Tulis dan Painting	Dsn. Dadapan, Ds. Sumberejo, Kec. Ngasem, Kab. Kediri
29.	CV. Sang Purnama Jaya	Serta Bordir Mukena, Baantal, Kursi, Blaco dan Taplak	Ds. Kuwik Kunjang
30.	<i>Indah Collection</i>	Kerajinan Sepatu dan Tas	Jl. Ontoseno Gg.IV Parerejo Kec. Pare
31.	ATBM BHS	Sarung Tenun	Ds. Bulu, Kec. Semen
32.	Sentra	Kerajinan Hanger Kawat/Stenlish	Ds. Ngebrak

Sumber: Hasil observasi UMKM di Kabupaten Kediri¹³

Kecamatan Kayen Kidul adalah salah satu kecamatan yang berada di sebelah tengah kabupaten Kediri. Kecamatan Kayen Kidul merupakan pemekaran

¹³ Hasil observasi pada UMKM di Kabupaten Kediri pada 22 Juli 2022.

dari kecamatan Pagu berdasarkan Perda No.19 tahun 2004.¹⁴ Berdasarkan tabel 1.1 data UMKM kabupaten Kediri dapat diketahui bahwa keberadaan UMKM yang terdapat di kecamatan Kayen Kidul tidak tertinggal dengan UMKM di kecamatan lainnya yang berada di kabupaten Kediri. Diantara UMKM tersebut adalah kerajinan, yang bertempat di desa Mukuh Kabupaten Kediri yang memproduksi kerajinan berupa mainan anak. Mainan anak yang di produksi oleh industri kecil ini merupakan alat bantu dalam metode pembelajaran sehingga industri ini sering disebut produsen alat peraga edukatif. Industri ini memproduksi bermacam-macam mainan anak yang berbahan dasar spon dan kayu sebagai hasil produksi, kemudian hasil produksi di distribusikan melalui *sales* dari berbagai kota dan provinsi.

Awal berdiri industri mainan anak *Ridho Toys* sejak tahun 2004. Berawal dari hobi salah seorang warga di Desa Mukuh dengan melihat produk mainan anak di internet, yang kemudian berkreasi membuat produk mainan anak sendiri dan peminat dari mainan anak yang dihasilkan cukup tinggi, sehingga industri kerajinan mainan anak tersebut mulai digeluti. Seiring dengan perkembangan zaman, produk mainan anak berupa alat peraga edukatif menjadi barang primer di berbagai instansi khususnya pada jenjang paud dan anak sekolah dasar tingkat rendah. Berikut ini merupakan tabel perbandingan upah karyawan pada UMKM kabupaten Kediri.

¹⁴ <https://singoutnow.wordpress.com>, diakses pada 24 Juli 2022.

Tabel 1.2
Perbandingan Upah Karyawan UMKM Kecamatan Kayen Kidul

No.	Nama Usaha	Jumlah Karyawan	Upah Karyawan
	<i>Ridho Toys</i>	18 orang	Rp.35.000-Rp.45.000/hari dan Rp.100.000-Rp.250.000/minggu
	<i>Maharani Toys</i>	5 orang	Rp.50.000-Rp.100.000/hari
	Mikro	7 orang	Rp.100.000- 300.000/hari
	Kompos	15 orang	Rp.50.000-Rp.350.000/hari
	<i>ASF Screen Printing</i>	12 orang	Rp.50.000-Rp.200.000/hari
	Kerajinan Percetakan Roti Bapak Mustain	11 orang	Rp.400.000-Rp.800.000/minggu
	Kerajinan Percetakan Roti Ibu Nuryani	10 orang	Rp.400.000-Rp.800.000/minggu
	Kerajinan Percetakan Roti Bapak Bisri	10 orang	Rp.400.000-Rp.800.000/minggu
	Kerajinan Percetakan Roti Ibu Sri Wahyuni	8 orang	Rp.400.000-Rp.800.000/minggu
	Kerajinan Percetakan Roti Bapak Suryanto	8 orang	Rp.400.000-Rp. 800.000/minggu
	Kerajinan Percetakan Roti Ibu Ning	7 orang	Rp.400.000-Rp.800.000/hari
	Kerajinan Percetakan Roti	7 orang	Rp.400.000-Rp.800.000/hari

	Bapak Man		
--	-----------	--	--

Sumber: Hasil observasi UMKM di Kayen Kidul¹⁵

Dari tabel industri mainan anak di atas, yang menarik perhatian peneliti adalah produsen mainan anak “*Ridho Toys*”. Pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Ridho Toys* merupakan industri mainan anak yang paling banyak memiliki karyawan. Hal ini dibuktikan dengan jumlah karyawan sebanyak 18 orang dengan upah yang diberikan oleh *Ridho Toys* lebih rendah dibanding dengan usaha lainnya. Sistem pengupahan harian yang diterima karyawan sebesar Rp.35.000-Rp.45.000 perhari. Sedangkan sistem upah borongan yang karyawan dapatkan sebesar Rp.100.000-Rp.250.000 perminggu. Penentuan besarnya upah sesuai kemampuan produsen mainan anak dengan mempertimbangkan harga faktor produksi.

Dengan jumlah karyawan yang lebih banyak, maka memudahkan aktivitas produksi. Pemasaran pada produk *Ridho Toys* tidaklah terlalu sulit karena *Ridho Toys* telah memiliki 10 sales terikat yang tersebar dari berbagai wilayah di Indonesia. Dengan adanya *sales marketing* terikat ini aktivitas produksi mampu berjalan secara terus-menerus dan berusaha memenuhi rantai pasokan sehingga tidak heran jika *Ridho Toys* tidak pernah memiliki stok di gudang. Dalam setiap minggunya *Ridho Toys* mampu menghasilkan omset perminggu sebesar 10 juta sampai 20 juta.

¹⁵ Hasil observasi pada UMKM di Kayen Kidul pada 22 Juli 2022.

Perusahaan yang tidak mampu memberikan kompensasi yang memadai bagi karyawan, serta cenderung tidak memberikan kepuasan bagi karyawannya akan rawan terhadap guncangan karena pegawai akan bekerja dengan semangat yang rendah dan loyalitas yang rapuh. Selain itu, perusahaan akan dibayangkan aksi protes dan demo dari karyawan yang bisa saja dilakukan oleh karyawan sehingga perusahaan akan rawan terhadap stabilitas baik produksi maupun pelayanan. Perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang layak akan mendapatkan permasalahan pada peningkatan angka absensi karyawan, *turnover*, dan stress kerja.¹⁶ Berikut data mengenai jumlah karyawan *Ridho Toys* berdasarkan masa kerja.

Tabel 1.2

Jumlah Karyawan *Ridho Toys* Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1.	>1 tahun-<3 tahun	2
2.	>3 tahun -14 tahun	16
Total		18 Karyawan

Sumber: Produsen Mainan anak *Ridho Toys*

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti, *Ridho Toys* memberikan hak bagi karyawan yang diantaranya, gaji, pemberian tunjangan hari raya (THR), kunjungan pihak puskesmas untuk pemeriksaan kesehatan karyawan rutin satu bulan sekali, serta jaminan kecelakaan kerja bagi karyawan yang mengalami kecelakaan saat bekerja. Dengan adanya tunjangan bagi karyawan

¹⁶Prof. Dr, Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016) 222.

tersebut diharapkan dapat mengurangi tingkat absensi serta *turnover* bagi karyawan di *Ridho Toys*. Mayoritas karyawan *Ridho Toys* bekerja lebih dari 3 tahun meskipun bukan dengan upah minimal di Kabupaten Kediri, yaitu sebesar Rp.2.033.504,99 pada tahun 2021.¹⁷ Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut karena sesuai perkembangan zaman manusia dituntut untuk meningkatkan taraf hidup yang lebih baik. Nilai universal yang terdapat pada ekonomi Islam ialah perintah untuk mencari sumber yang halal dan baik bagi produksi dengan memanfaatkan output produksi pada jalan kebaikan tanpa adanya unsur mendzalimi pihak lain. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran sistem upah terhadap loyalitas karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam yang dilakukan oleh pelaku usaha mainan anak *Ridho Toys*.

Dari latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Peran Sistem Upah dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus Produsen Mainan Anak *Ridho Toys* Di Dusun Tawangrejo Desa Mukuh Kecamatan Kayen Kidul Kabupaten Kediri)."

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan sistem upah di *Ridho Toys*?
2. Bagaimana peran sistem upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan di *Ridho Toys* ditinjau dari perspektif ekonomi Islam?

C. Tujuan Penelitian

¹⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Rima Nur Aini pada 2 Maret 2021.

Berdasarkan fokus penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan sistem upah di *Ridho Toys*.
2. Untuk mengetahui peran sistem upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan di *Ridho Toys* ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengkaji secara ilmiah dalam mengetahui ilmu kewirausahaan mengenai upah dan perannya dalam meningkatkan loyalitas karyawan sehingga dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu kewirausahaan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat meningkatkan peranannya bagi pengusaha mengenai pentingnya upah terhadap loyalitas bagi karyawan, dan dapat memberikan masukan kepada pemerintah daerah dalam mempertimbangkan kebijakan yang mendukung pembangunan bagi UMKM di daerah pedesaan.

E. Penelitian Terdahulu

1. Peran Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslim di PT. Payung Pusaka Mandiri. Penelitian oleh Fuji Rahayu dari IAIN Kediri pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti memfokuskan peranan upah terhadap loyalitas

karyawan muslim di PT. Payung Pusaka Mandiri, Bangsongan, Kediri, Jawa Timur. Peneliti memaparkan bahwa upah yang diterapkan pada PT. Payung Pusaka Mandiri yaitu dengan sistem borongan, harian, dan bulanan. Meskipun upah yang diterima rendah namun loyalitas karyawan tetap tinggi karena bagi mereka upah tidak terlalu berperan penting dalam meningkatkan loyalitasnya terhadap perusahaan dan mereka bekerja hanyalah sebagai sampingan untuk menambah penghasilan suami dan membantu perekonomian keluarga. Persamaan penelitian ini yaitu pembahasan tentang peran upah terhadap loyalitas karyawan dan perbedaan penelitian ini terletak pada objek penelitian dan peran sistem upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

2. Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah Di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu. Oleh Piki Haryani dari IAIN Bengkulu pada tahun 2016. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Peneliti memfokuskan pembuktian statistik apakah upah berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan di Salon Muslimah Amani Kota Bengkulu. Peneliti memaparkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Persamaan penelitian ini yaitu pembahasan mengenai upah terhadap loyalitas karyawan dan perbedaan terletak pada objek penelitian, metode

penelitian yang digunakan peneliti menggunakan kualitatif, serta peran sistem upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

3. Sistem Pengupahan Buruh dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus di Persewaan Alat Pesta Munir Dusun Bulusan Desa Bulu Kecamatan Semen Kabupaten Kediri). Oleh Santi Kumala Sari dari IAIN Kediri pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian ini memfokuskan pada sistem pengupahan dalam perspektif Islam di Persewaan Alat Pesta Munir Dusun Bulusan Desa Bulu Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Persamaan penelitian ini yaitu membahas sistem upah dalam perspektif ekonomi Islam dan perbedaan terletak pada objek penelitian serta peran sistem upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.
4. Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada Ud Halatif Baron Nganjuk). Penelitian oleh A. Fikri Azizan dari IAIN Kediri pada tahun 2020. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Fokus penelitian ini untuk mengetahui insentif kerja, loyalitas karyawan, dan pengaruh intensif kerja terhadap loyalitas karyawan di Ud Halatif Baron Nganjuk. persamaan penelitian ini yaitu membahas tentang loyalitas karyawan dan perbedaan terletak pada objek penelitian, metode yang digunakan peneliti menggunakan kualitatif, serta peran sistem upah dalam

meningkatkan loyalitas karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.

5. Sistem Pengupahan Karyawan Toko Rizquna Bandar Kidul Kota Kediri Dalam Perspektif Ekonomi Syariah. Penelitian oleh Mokhammad Rifqi Faqihan dari IAIN Kediri pada tahun 2015. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Fokus penelitian ini untuk mengetahui sistem pengupahan karyawan dan implementasi pengupahan karyawan di toko Rizquna ditinjau dari perspektif ekonomi syariah. Persamaan penelitian ini yaitu membahas tentang sistem pengupahan karyawan dan perbedaan terletak pada objek penelitian, metode penelitian yang digunakan peneliti menggunakan kualitatif, serta peran sistem upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan ditinjau dari perspektif ekonomi Islam.