

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Sistem Upah

##### 1. Sistem Upah di Indonesia

Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagai harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Krisna, upah adalah kewajiban yang berbentuk keuangan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa dan motivasi pada masa mendatang.<sup>2</sup>

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.<sup>3</sup>

Di dalam ekonomi konvensional terdapat teori upah efisiensi yang menyatakan bahwa, upah yang tinggi membuat

---

<sup>1</sup> Afzalur Rahmahan, *Doktrin Ekonomi Islam*. (Yogyakarta : Dani Bhakti Wakaf, 2010) 361.

<sup>2</sup> *Ibid*, 2.

<sup>3</sup> Penentuan Kebijakan Pengupahan, di akses melalui <http://wongdesmiwati.Word-press.com>, 18 juni tahun 2021.

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.<sup>4</sup>

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.<sup>5</sup> Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga upah wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan. Sistem pengupahan harus di rancang dengan tujuan agar dapat membayar upah karyawan secara teratur, dan juga dirancang untuk menyediakan data yang digunakan untuk keperluan pengambilan keputusan oleh manajemen.

Dalam undang-undang nomor 36 tahun 2021 tentang pengupahan telah diatur mengenai kebijakan pengupahan sebagaimana dalam pasal 7 ayat (1) komponen upah meliputi:

---

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

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah RI nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, pasal 1 ayat 1-2.

- a) Upah minimum.
- b) Upah pokok dan tunjangan tetap.
- c) Upah pokok, tunjangan tetap, dan tunjangan tidak tetap; atau
- d) Upah pokok dan tunjangan tidak tetap.<sup>6</sup>

Adapun cara yang digunakan dalam menetapkan upah yang terdapat pada sistem pengupahan berdasarkan ilmu ekonomi.

- a) Sistem upah menurut waktu.

Besarnya sistem upah ini ditentukan berdasarkan waktu kerja karyawan yaitu upah yang diberikan per jam, upah yang diberikan per hari, upah yang diberikan per minggu dan upah yang diberikan per bulan. Dalam sistem upah menurut waktu, pembayaran upah dapat dilakukan dengan mudah selain itu, perhitungan upah ini juga tidak menyulitkan. Namun sayangnya sistem upah menurut waktu ini bila dilaksanakan secara murni maka tidak akan ada perbedaan antara karyawan yang rajin dengan karyawan yang tidak rajin, sehingga karyawan tidak memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik lagi.

- b) Sistem upah menurut kesatuan hasil.

---

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah RI nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, pasal 7 ayat 1-2..

Dalam sistem upah menurut hasil ini umumnya digunakan pada perusahaan industri. Untuk jumlah upah yang akan diterima oleh karyawan bergantung pada jumlah produksi atau hasil yang dicapai oleh masing-masing karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang semakin rajin untuk mencapai upah yang lebih tinggi. Namun bila tidak dilakukan kontrol mutu yang ketat maka akan menghasilkan mutu barang yang rendah. Guna mengatasi kondisi tersebut maka langkah yang dapat dilakukan yaitu pengendalian mutu secara cermat dan ditetapkan batasan dalam upah minimal, tanpa memperhatikan hasil kerjanya. Selain jumlah hasil perlu pula memasukkan persyaratan mutu untuk menetapkan besarnya upah.

c) Sistem upah borongan

Dalam sistem upah borongan muncul disebabkan karena perusahaan tidak perlu menanggung resiko yang berkaitan dengan karyawan. Perusahaan juga tidak perlu menyeleksi dan mencari pekerja yang dibutuhkan. Untuk mengatasi hal tersebut, pada umumnya upah sistem borongan lebih mahal dibandingkan upah harian. Untuk besarnya upah

yang diterima dalam sistem borongan ini ditentukan oleh jumlah barang yang dihasilkan oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan. Guna menjaga mutu hasil pekerjaan, ketentuan dari barang yang dihasilkan perlu ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama termasuk kondisi dan persyaratan kerja, perlengkapan yang digunakan dan cara bekerja.<sup>7</sup>

## 2. Indikator Upah

Perusahaan yang mempunyai sistem pengupahan karyawan yang baik dan objektif tentunya memiliki indikator yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan. Indikator yang digunakan dalam

penentuan upah bagi karyawan yaitu:

- a) Dalam hal upah ditetapkan secara perjam hanya dapat di peruntukkan secara paruh waktu. Dengan ketentuan perhitungan upah:
  - 1) Upah dibayarkan sesuai kesepakatan antara pengusaha dan pekerja/buruh.
  - 2) Kesepakatan yang dibayarkan tidak boleh lebih rendah dari hasil perhitungan formula upah per jam yaitu upah sebulan dibagi 126.

---

<sup>7</sup> Ade Kurnia dkk. "Tinjauan Ekonomi Islam atas Sistem Pengupahan Karyawan Home Industry Meubel", Jurnal Iqtisaduna: Volume 4 no.1 Juni 2018, UIN Alauddin Makassar, 125-126

- 3) Angka penyebut dalam formula dilakukan peninjauan apabila terjadi perubahan median jam kerja pekerja/buruh secara signifikan.
- b) Dalam hal upah ditetapkan secara harian, perhitungan upah yaitu:
  - 1) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau
  - 2) Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 hari dalam seminggu, upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu)
- c) Dalam penetapan upah sebulan ditetapkan sesuai dengan hasil yang pekerjaan yang telah disepakati dan besarnya upah berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha.<sup>8</sup>

### **3. Upah dalam Ekonomi Islam**

Ekonomi Islam merupakan ekonomi nilai-nilai yang berdasarkan ajaran Islam. hakikat dari ekonomi Islam pada pengertian yang lebih luas ialah upaya pengalokasian sumber daya untuk menghasilkan produk atau jasa dengan petunjuk Allah SWT, sebagai jalan untuk mendapatkan Ridho-Nya. Pengertian ekonomi Islam secara umum yang populer

---

<sup>8</sup> Peraturan Pemerintah RI nomor 36 tahun 2021 tentang Pengupahan, 10-12.

digunakan untuk menjelaskan ilmu ekonomi adalah salah satu cabang ilmu sosial yang fokus mempelajari tingkah laku manusia atau masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan tidak terbatas dengan alat pemuas kebutuhan yang terbatas.<sup>9</sup>

Sumber hukum Al-Qur`an memberikan perhatian besar bagi ekonomi Islam dalam rangka mewujudkan keadilan sosial dalam ekonomi. Keadilan sosial ekonomi yang dimaksud dalam perspektif ekonomi Islam yaitu kesesuaian dengan petunjuk Al-Qur`an.<sup>10</sup> Baqr Sadr berpendapat bahwa ekonomi Islam adalah sebuah ajaran atau doktrin dan bukan hanya ilmu ekonomi murni, karena di dalam ekonomi Islam bertujuan memberikan solusi pada persoalan kehidupan terbaik.<sup>11</sup>

Prinsip kebijakan dalam ekonomi Islam sebagai berikut:

- a) Allah SWT. adalah penguasa tertinggi termasuk pemilik absolut seluruh alam semesta.
- b) Manusia hanyalah khilafah di muka bumi, bukan bukan pemilik sebenarnya.
- c) Atas Rahmat Allah SWT. Semua bisa dimiliki dan didapatkan oleh manusia.
- d) Kekayaan harus diputar tidak boleh ditimbun.

---

<sup>9</sup> Ika Yunia Fauzi, Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid Syari`ah*, (Jakarta: Kencana Prenadia Grup, 2014), 2.

<sup>10</sup> Abdullah Nata, M.A, *Studi Islam Komprehensif*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2012), 412.

<sup>11</sup> Candra Irawan, *Dasar-Dasar Pemikiran Hukum Ekonomi Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2013), 42.

- e) Eksploitasi ekonomi dalam segala bentuk, termasuk riba harus dihilangkan.
- f) Menetapkan sistem warisan sebagai media redistribusi kekayaan yang dapat mengeliminasi berbagai konflik individu.
- g) Menetapkan berbagai bentuk sedekah.<sup>12</sup>

Penetapan upah dalam ekonomi Islam antara lain sebagai berikut:

- a) Penetapan upah minimum

Tingkat upah minimum merupakan ketetapan yang harus disepakati sebagai dasar pemberlakuan bagi para pekerja dan pengusaha. Ini diperlukan karena pekerja dalam hubungannya dengan pengusaha berada dalam posisi yang lemah yang memiliki kemungkinan kepentingannya tidak akan terlindungi dan terjaga dengan sebaik-baiknya. Mengingat posisinya yang lemah, Islam memberikan perhatian yang besar untuk melindungi hak-hak nya dari pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha.

- b) Upah tertinggi

Islam tidak memberikan upah berada dibawah tingkat minimum yang ditetapkan berdasarkan

---

<sup>12</sup> Adiwarmam Karim, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 36.

kebutuhan pokok kelompok pekerja, dan Islam juga tidak membiarkan adanya kenaikan upah melebihi tingkat tertentu yang ditentukan berdasarkan sumbangsuhnya terhadap produksi. Sebagaimana diketahui betapa pentingnya menyediakan upah bagi mereka yang setidak-tidaknya dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka agar tercipta keadilan dan pemerataan, disamping itu untuk menunjang efisiensi kerja mereka, juga perlu menjaga upah agar tetap berada pada batas-batas kewajaran agar mereka tidak menjadi pengkonsumsi semua barang produksi.

c) Tingkat upah sesungguhnya

Dalam penetapan upah ekonomi Islam menyediakan ruang untuk memberikan perlindungan bagi hak-hak para majikan dan pekerja. Pemberian upah di bawah tingkat terendah tidak seharusnya terjadi untuk melindungi hak-hak pekerja, sebaliknya menaikan upah yang melebihi batas tertinggi tidak seharusnya terjadi demi menyelamatkan kepentingan pengusaha. Upah yang sesungguhnya merupakan upah yang terjadi sesuai dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja

yang naik dan turunnya akan tetap berada di antara kedua batas-batas ini berdasarkan undang-undang persediaan dan permintaan ketenagakerjaan yang tentunya akan dipengaruhi oleh standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja.

Sebagai hasil interaksi dari semua kekuatan-kekuatan ini, maka dimanapun juga upah yang akan ditetapkan antara tingkat minimum dan maksimum upah, penentuannya berdasarkan standar hidup sehari-hari dari kelompok pekerja. Di samping itu, jika organisasi para pekerja itu kuat dan mantapnya keimanan para majikan terhadap Allah maka upah itu akan bergerak mengarah kepada batas tertinggi atas sumbangsih pekerja terhadap produksi. Walaupun demikian, negara Islam akan memberlakukan peraturannya yang tepat dalam penentuan suatu upah yang layak dan sesuai kepada para pekerja.<sup>13</sup>

Adapun konsep upah menurut ekonomi Islam adalah sebagai berikut:

- a) Prinsip Adil.

---

<sup>13</sup> Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam, (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, Juni 2020), 21-23.

Allah berfirman di dalam Al Qur'an surat Al-Maidah: 8, yang berbunyi:

...أَلَّا تَعْدِلُوا اِعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى

*Artinya: "Berbuat adillah. Karena adil itu lebih dekat dengan taqwa".*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen atas dasar kerelaan melakukannya. Akad dalam sebuah pekerjaan merupakan akad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerjaan dimulai harus ada kesepakatan terlebih dahulu mengenai pekerjaan dan besar kecilnya upah dari pekerjaan yang akan diterima termasuk didalamnya mengenai tata cara pembayaran upah.

b) Prinsip Kelayakan (Kecukupan).

Kelayakan yang dimaksud dalam prinsip kelayakan berhubungan dengan besaran yang diterima, yaitu cukup dari segi pangan, sandang, dan papan. Dari hadist diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah bersabda:

*"Mereka (para budak) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka dibawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya sendiri dan memberinya pakaian apa yang dipakainya sendiri, dan tidak membebankan kepada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka mengerjakannya,"*(HR. Muslim).

Dasar hukum upah dalam perspektif Ekonomi terdapat pada Al-Qur'an. Allah berfirman dalam Qur'an Surat At-Taubah: 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ  
وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَيُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ  
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Artinya: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rosul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (Q.S. At-Taubah: 105)*

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti akan membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Selain Al-Qur'an dan Sunnah Nabi, jumhur ulama bersepakat membolehkan *ijarah* dan tidak ada yang membantah *ijma`* dalam hal ini.<sup>14</sup>

*Ijarah* terbagi menjadi dua, yaitu *ijarah* atas manfaat (sewa-menyewa) dan *ijarah* atas pekerjaan (upah-mengupah).<sup>15</sup> Syarat dari *ijarah*, yaitu orang yang berakal, kerelaan kedua belah pihak, manfaat dari objek *ijarah* diketahui secara sempurna, upah atau sewa harus jelas, dan objek *ijarah* yang diharamkan oleh syariat.

<sup>14</sup> Herijanto Hendy, Hafiz Muhammad Nurul. "Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing", Jurnal Islaminomic, Vol.7 No.1, April 2016. 36.

<sup>15</sup> Hasan Akhmad Farroh, Fiqih Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer: Teori dan Praktek, (Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018), 56.

Menurut ulama Hanafiyah, rukun ijarah itu hanya satu yaitu *ijab* dan *qabul* terhadap sewa menyewa.<sup>16</sup>

Sedangkan jumbuh ulama mengatakan bahwa rukun *ijarah* yaitu:

1) Orang yang berakal (*Aqid*)

Orang yang melakukan akad ada dua orang, yaitu *mu`jir* (orang yang memberikan upah atau menyewakan) dan *musta`jir* (orang yang menerima upah dan menyewa sesuatu). Bagi *mu`jir* dan *musta`jir* haruslah berakal yaitu orang yang dapat membedakan antara baik dan buruk.

2) Upah (*Ujroh*)

*Ujroh* yaitu diberikan kepada *musta`jir* atas jasa atau manfaat yang telah diambil oleh *mu`jir*. Adapun syarat *Ujroh* yaitu jumlahnya diketahui secara rinci dan jelas, pegawai khusus seperti hakim tidak boleh menerima uang dari pekerjaannya, karena telah memiliki gaji khusus dari pemerintah, dan uang yang harus diserahkan bersama

---

<sup>16</sup> Ibid, 36.

dengan penerimaan barang sewa (jika lengkap manfaat yang disewa, maka uang sewa harus lengkap).

### 3) Manfaat.

Salah satu cara untuk mengetahui manfaat suatu barang atau ma`qud alaih yaitu dengan menjelaskan manfaat, batasan waktu, dan jenis pekerjaan. Segala sesuatu yang berkaitan dengan harta benda boleh diakadkan *ijarah*, asalkan dengan syarat sebagai berikut:

*Pertama*, harta benda *ijarah* dapat dimanfaatkan secara langsung dan harta bendanya tidak cacat sehingga menjadi penghalang fungsinya. Akad *ijarah* tidak boleh terjadi apabila harta benda masih dalam penguasaan pihak lain, bukan merupakan pihak dari keduanya.

*Kedua*, pemilik menjelaskan secara transparan tentang kualitas, kuantitas manfaat barang dan tidak menyembunyikan tentang keadaan barang tersebut.

*Ketiga*, harta benda yang menjadi objek *ijarah* harus bersifat *isti`mali*, yaitu harta benda yang dapat dimanfaatkan berulang kali.

*Ke-empat*, manfaat dari *ijarah* tidak bertentangan dengan hukum Islam.

*Kelima*, objek yang disewakan langsung berasal dari sebuah benda, seperti sewa warung sebagai tempat usaha, buku untuk diambil ilmunya, dan lain sebagainya.

#### 4) *Sighat Akad (ijab-qabul)*.

Syarat Akad dalam *ijarah* sama halnya dengan syarat *ijab-qabul* pada akad jual beli, hanya saja *ijab-qabul* dalam *ijarah* harus menyebutkan masa atau waktu yang ditentukan.<sup>17</sup>

Tujuan dari *ijarah* sebenarnya untuk mendapatkan keuntungan *materil*. Sedangkan, tujuan akhir dari *ijarah* adalah sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah. Adapun hikmah *ijarah* dalam bentuk imbalan atau pengupahan antara lain:

- 1) Membina ketentraman dan kebahagiaan.

---

<sup>17</sup> Hasan Akhmad Farroh, *Fiqh Muamalah dari Klasik hingga Kontemporer: Teori dan Praktek*, (Malang: UIN Maliki Malang Press, 2018), 53-55.

- 2) Memenuhi nafkah keluarga.
- 3) Memenuhi hajat hidup masyarakat.
- 4) Menolak kemungkaran.<sup>18</sup>

## **B. Loyalitas Karyawan**

### **1. Pengertian Loyalitas Karyawan**

Loyalitas adalah ukuran untuk melihat sejauh mana tinggi atau rendahnya komitmen yang dimiliki seorang karyawan terhadap perusahaan. Komitmen merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak pada suatu perusahaan yang telah sesuai aturan yang telah ditetapkan dan berlaku di dalam perusahaan, seperti tujuan perusahaan, nilai-nilai perusahaan, dan memiliki niat menjaga keanggotaan dalam perusahaan tersebut.<sup>19</sup>

Suatu perusahaan yang berkembang dan tumbuh tidak dapat terlepas dari peran karyawan yang merupakan faktor internal di dalam perusahaan. Meskipun sumber daya manusia dikelola maksimal oleh manajemen, akan tetapi sumber daya manusia hanya bagian dari faktor internal tersebut. Karyawan merupakan aset terbesar yang berharga bagi perusahaan. Kehilangan karyawan terlebih karyawan yang berkualitas

---

<sup>18</sup> Herijanto Hendy, Hafiz Muhammad Nurul. “*Pengupahan Perspektif Ekonomi Islam pada Perusahaan Outsourcing*”, Jurnal Islaminomic, Vol.7 No.1, April 2016. 13-17.

<sup>19</sup> Widhiastuti Hardani, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Semarang University Press, 2012), 21.

didalam perusahaan, akan membuat pimpinan merasa selalu khawatir.

Hubungan kerja antara karyawan dengan atasan berfungsi sebagai arus informasi menjadi pendukung perusahaan atau pun kepentingan karyawan. Tindakan yang dapat dilakukan dalam mengembangkan organisasi yaitu salah satunya dengan mengoptimalkan kepemimpinan. Kepemimpinan di dalam perusahaan merupakan salah satu elemen atau unsur penting yang dapat memotivasi para karyawan untuk loyal dan bertahan di dalam perusahaan tersebut.

Kepemimpinan di dalam perusahaan tercermin dalam gaya kepemimpinan seorang atasan. Gaya kepemimpinan atasan yang tepat dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Penerapan gaya kepemimpinan dapat memperoleh peningkatan loyalitas dan hubungan antara atasan dan bawahan serta antara karyawan itu sendiri.<sup>20</sup>

Dengan kebijakan serta usaha yang kuat dalam memelihara dan mempertahankan karyawan, dapat terhindar dari berbagai faktor yang menyebabkan kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu langkah perusahaan dalam menjaga dan mempertahankan karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang dinilai adil dan layak kepada karyawan.

---

<sup>20</sup> Widhiastuti Hardani, *Membangun Loyalitas Sumber Daya Manusia*, (Semarang: Semarang University Press, 2012), 17-24.

Dengan adanya kompensasi mampu menumbuhkan kepuasan kerja bagi karyawan di dalam suatu perusahaan.<sup>21</sup>

## 2. Faktor Loyalitas Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi loyalitas, yaitu:

### a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang berhak diterima oleh karyawan. Apabila kompensasi yang diterima karyawan tinggi dan baik, maka karyawan akan memberikan rasa loyalitas karyawan kepada perusahaan.

### b. Motivasi

Motivasi yang baik dan kuat di perusahaan, akan membuat karyawan merasa termotivasi dan semangat kerja, yang tentunya karyawan akan mudah memberikan sikap loyalitas dengan tulus kepada sebuah perusahaan.

### c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memunculkan rasa nyaman kepada karyawan, akan membuat karyawan memberikan kesetiaan terhadap perusahaan. sehingga karyawan bertahan bekerja di perusahaan dalam waktu lama.<sup>22</sup>

## 3. Indikator Loyalitas Karyawan

Karyawan yang tidak puas terhadap perusahaan merupakan penyebab terjadinya karyawan tidak loyalitas. Loyalitas karyawan dapat dihindari apabila pemilik usaha memperhatikan indikasi-indikasi yang memunculkan turunnya loyalitas karyawan yang

<sup>21</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 25-26.

<sup>22</sup> Netra. Swaderma, "*Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame afe Jimbaran Seafood*", tahun 2020, 1741.

dapat dilihat dari sikap kerja karyawan. Hal tersebut dapat diketahui dalam perilaku sebagai berikut:

a. Menurunnya produktivitas kerja

Produktivitas kerja tersebut dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Produktivitas kerja yang turun ini dapat terjadi karena pekerjaan tertunda.

b. Meningkatnya absensi

Apabila tingkat absensi karyawan naik, harus segera dicari penyebabnya. Tingkatan absensi dapat diketahui dari perilaku kerja karyawan yang malas datang bekerja setiap harinya.

c. *Turn over* karyawan yang tinggi

Meningkatnya *turn over* karyawan dapat diketahui dari tidak senangnya karyawan bekerja pada perusahaan tersebut, oleh karenanya karyawan mencari perusahaan lain yang sesuai dengan apa yang di harapkan dari perusahaan. *Turn over* karyawan di dalam sebuah perusahaan berdampak terhadap rendahnya produktivitas dan dapat mempengaruhi kelangsungan aktivitas perusahaan.

d. Kegelisahan dimana-mana

Menurunnya loyalitas dan sikap kerja karyawan menyebabkan kegelisahan bagi karyawan.

Pimpinan harus sesegera mungkin mengambil tindakan, sehingga dapat mengatasi situasi kegelisahan yang terjadi.

e. Tuntutan yang sering terjadi

Tanggung jawab perusahaan yang tidak terpenuhi dan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, akan menimbulkan keberanian karyawan untuk mengajukan tuntutan terhadap perusahaan.

f. Permogokan karyawan

Permogokan karyawan terjadi apabila ketidakpuasan

karyawan sudah mencapai puncak dan tuntutan karyawan sudah diajukan, akan tetapi tuntutan tersebut tidak memberikan respon positif terhadap karyawan, sehingga karyawan mengambil tindakan untuk mogok kerja.

Loyalitas karyawan sangat berkaitan erat dengan tingkat kematangan karyawan. Setiap karyawan memiliki kematangan yang berbeda, karena setiap karyawan memiliki latar belakang yang berbeda. Latar belakang karyawan dari keluarga dipengaruhi oleh pola asuh dan lingkungan keluarga, status, gizi, dan pendidikan. Dilihat dari sisi usia karyawan berdampak pada keputusan terhadap loyalitas. Usia karyawan yang beragam

dapat memberikan aksentuasi loyalitas yang berbeda di perusahaan, yaitu;

- a. Angkatan kerja di atas usia lima puluh tahun menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
- b. Tenaga kerja kategori usia empat puluh tahun menunjukkan loyalitas pada karir dan jenis profesi yang selama ini ditekuni.
- c. Tenaga kerja kategori 30-40 tahun menunjukkan bahwa loyalitas tertuju pada diri sendiri.
- d. Tenaga kerja di bawah usia 30 tahun menunjukkan bahwa loyalitas terhadap perusahaan belum sepenuhnya bisa diserapi dan memiliki kecenderungan gaya hidup yang santai, sehingga rata-rata usia tersebut memiliki kecenderungan untuk berbuat curang terhadap perusahaan yang umumnya memiliki tingkat harapan yang besar terhadap apa yang didapatkan di dalam perusahaan.

Tantangan dan kesulitan yang dihadapi karyawan menyebabkan menurunnya tingkat loyalitas karyawan. Tingkat loyalitas yang tinggi akan memberikan dampak terhadap

stabilitas suatu negara. Karyawan yang memiliki loyalitas akan membawa keuntungan bagi perusahaan.<sup>23</sup>

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Untuk dapat menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan maka pimpinan harus mengusahakan agar karyawan merasa senasib dengan perusahaan. Dengan perasaan senasib maka kemajuan atau kemunduran perusahaan akan dirasakan juga oleh mereka. kemajuan perusahaan dapat dirasakan oleh karyawan dalam pembagian laba perusahaan, peningkatan kompensasi karyawan, peningkatan profesional karyawan, serta pemberian berbagai fasilitas dari perusahaan yang akan diterima oleh karyawan.

Perusahaan harus mendorong agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang loyal akan mudah dikembangkan, mempunyai inisiatif untuk kemajuan perusahaan, selalu mendukung program-program perusahaan, ikut serta memecahkan masalah-masalah yang sedang dihadapi oleh perusahaan, bersedia menerima kritik untuk perbaikan ke depan, menghormati pimpinan, serta mudah

---

<sup>23</sup> Ibid, 13-17.

untuk bekerja sama dengan rekan kerja.<sup>24</sup> Indikator loyalitas karyawan, yaitu:

- a. Mampu bertahan dalam perusahaan.
- b. Mampu menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- c. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- d. Memberikan saran terbaik bagi perusahaan.
- e. Bersedia kerja lembur.
- f. Mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan.
- g. Mampu bekerjasama dengan rekan kerja.
- h. Patuh terhadap peraturan di perusahaan.<sup>25</sup>

#### **4. Loyalitas Karyawan Menurut Ekonomi Islam**

Menurut Abdul Mannan, ekonomi Islam adalah ilmu yang mempelajari masalah-masalah ekonomi masyarakat dalam prespektif Islam. Permasalahan ekonomi Islam diselesaikan melalui sumber hukum Al-Qur`an dan Hadis. Tujuan akhir dari ekonomi Islam yaitu mencapai kebahagiaan di dunia maupun di akhirat melalui tata kehidupan yang baik dan terhormat.<sup>26</sup> Dalam bermuamalah, loyalitas tidak hanya memperhatikan siapa saja orang yang dapat memberikan keuntungan, akan tetapi harus memperhatikan perkara-perkara syar`i

<sup>24</sup> Uparmoko, Irawan M. *Ekonomi Pembangunan*. (Yogyakarta : BPEF, 2002), 192.

<sup>25</sup> Witari, Heryenzuz, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort", *Jurnal Ecoment Global*, Vol. 1 no.2, tahun 2019, 2.

<sup>26</sup> Yoyok. Prasetyo, *Ekonomi Syariah*, (Penerbit Aria Mandiri Group, Cet-1 Agustus 2018), 3.

yang telah di atur oleh agama Islam. Sebagaimana yang termuat pada QS. Al-Maidah: 55

إِنَّمَا وَلِيُّكُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَالَّذِينَ آمَنُوا الَّذِينَ يُقِيمُونَ الصَّلَاةَ  
وَيُؤْتُونَ الزَّكَاةَ وَهُمْ رَاكِعُونَ

*Artinya: “Sesungguhnya penolong kamu adalah Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang yang beriman, yang mendirikan shalat dan menunaikan zakat, seraya mereka tunduk (kepada Allah).”*

Loyalitas terhadap karyawan terjadi apabila aktivitas dalam bermuamalah dapat memberikan manfaat bersama, karena terpenuhinya kewajiban dan hak setiap karyawan melalui penerapan nilai-nilai Islam.<sup>27</sup>

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan menurut ekonomi Islam adalah kesetiaan karyawan terhadap perusahaan sebagai tempat bekerja yang terjadi apabila aktivitas dalam perusahaan sesuai dengan penerapan nilai-nilai Islam yaitu bermuamalah dengan memberikan kemanfaatan bersama. Loyalitas dalam ekonomi Islam yang dilakukan seorang karyawan terhadap suatu perusahaan boleh dilakukan selama tidak bertentangan dengan syariat Islam seperti tidak mengajak karyawan untuk memeluk agama lain selain agama Islam (musyrik dan murtad), tidak melakukan hal-hal yang dilarang dalam ajaran islam (melakukan kejahatan dan kemaksiatan), serta tidak menimbulkan unsur kehinaan dan kerendahan bagi orang muslim.

<sup>27</sup> Mashuri, “Analisis Dimensi Loyalitas Pelanggan berdasarkan Perspektif Ekonomi Islam”, Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita, Juni 2020, Vol 9, No.1, 56-57.

### C. Peran Upah Terhadap Loyalitas

Peran merupakan sesuatu yang diharapkan dimiliki oleh masyarakat yang memiliki kedudukan.<sup>28</sup> Peran upah dalam meningkatkan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang erat, artinya suatu industri tidak akan dapat berjalan tanpa adanya karyawan. Hal tersebut karena karyawan merupakan aset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka suatu perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tanpa adanya perusahaan tidak bisa menunjang kesejahteraan hidupnya karena perusahaan sebagai tempat untuk mendapatkan penghasilan.<sup>29</sup>

Sebagai aset perusahaan sekaligus menjadi partner untuk mencapai tujuan perusahaan, maka sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian khusus terhadap karyawan. Setiap karyawan berhak menerima imbalan atas jasa yang telah dikorbankan di perusahaan secara adil. Dengan begitu, karyawan akan terdorong untuk bersikap loyal terhadap perusahaan. Peningkatan upah kepada karyawan akan membuat loyalitas karyawan semakin meningkat pula.<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup> Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, (Jakarta: Modern English Press, 2002), 1132.

<sup>29</sup> Irham Fahmi, *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 25.

<sup>30</sup> Kustiyono. Sigit, "Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV. Anjasa Baja Ringan Semarang", *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akutansi*, ISSN: 2721-9526 tahun 2020, 34-35.