

**PENGARUH UPAH TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
MUSLIMAH DI RUMAH CANTIQUÉ AMANIE SALON DAN
SPA MUSLIMAH KOTA BENGKULU**



SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

Oleh:

Piki Haryani

NIM: 2113137318

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
KOTA BENGKULU
2016 M/ 1437 H**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Piki Haryani, NIM: 2113137318, yang berjudul "Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu", Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam. Telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, sudah layak untuk diujikan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

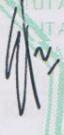
Bengkulu, Desember 2015 M

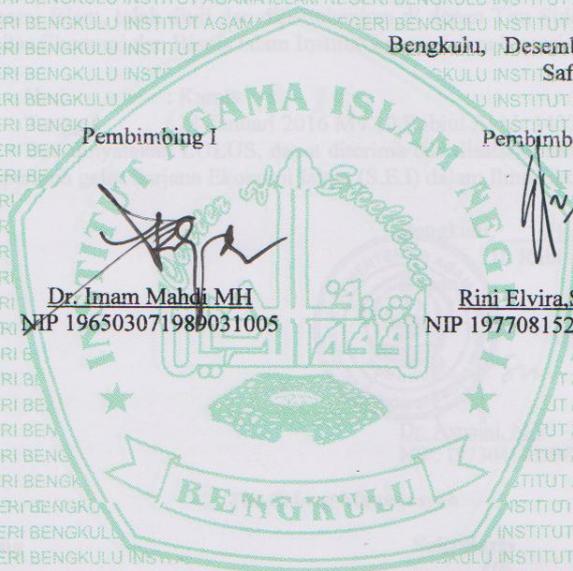
Safar 1437 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Imam Mahdi MH
NIP 196503071980031005


Rini Elvira, SE, M.Si
NIP 197708152011012007





KEMENTERIAN AGAMA RI

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276,51771 Fax (0736) 51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi oleh: Piki Haryani NIM: 2113137318 yang berjudul Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu, Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 21 Januari 2016 M / 10 Rabiul Akhir 1437 H

Dan dinyatakan LULUS, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) dalam Ilmu Ekonomi Syariah

Bengkulu, 21 Januari 2016 M
10 Rabiul Akhir 1437 H

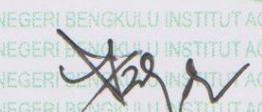
Dekan

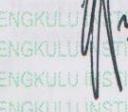

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

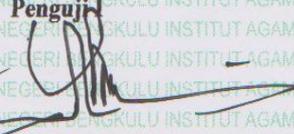
Sekretaris

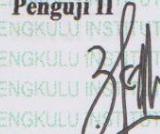

Dr. Imam Mahdi, SH., MH
NIP. 196503071989031005


Rini Elvira, SE., M.Si
NIP. 197708152011012007

Penguji I

Penguji II


Dr. Abdul Hafiz, M.Ag
NIP. 196605251996031001


Eka Sri Wahyuni, SE., MM
NIP. 197705092008012014

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan judul **“Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan Di Rumah Cantique Amanie Salon Dan Spa Muslimah Kota Bengkulu”**. Adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Desember 2015 M
Mahasiswa yang menyatakan



Piki Haryani
NIM 211 313 7318

MOTTO

*“Bermimpilah sampai puas kemudian bangun
dan wujudkan sampai tuntas”*

PERSEMBAHAN

Skripsi iniku persembahkan kepada:

- 1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai dan sayangi, Bapak Sa'iludin dan Ibu Bahunah. Berjuta rasa terima kasih saya sampaikan untuk dua orang terhebat dan terbaik dalam hidup saya yang tak pernah lelah mencurahkan kasih sayangnya dan selalu mendo'akan saya serta selalu memberikan dukungannya kepada saya hingga sekarang ini.*
- 2. Adik saya satu-satunya Icha Purnama Sari yang selalu mensupport saya.*
- 3. Sahabat saya, Isnaini Nurkomariah, Mukhalifah, Serly, Rina Resky, Nitha, Eka Yulinda, Desmentari, Ani Sugiarti, Yeni Gustiarni, Tita Trianti, Anna Chintia, Rully, Rofeni Agustin yang setia memberikan masukan dan kritikan demi kesuksesan saya.*
- 4. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, angkatan 2011, Ekis A, B, dan Perbankan Syariah yang terus memberikan semangat dan masukan kepada saya untuk terus melangkah maju demi meraih kesuksesan.*
- 5. Agama, bangsa, dan Almamater yang telah menempahku.*

ABSTRAK

Piki Haryani NIM: 2113137318 yang berjudul “Pengaruh Upah terhadap loyalitas Karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:(1) Apakah upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu? (2) Seberapa besar pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu? Adapun jenis Penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan *kuantitatif asosiatif*. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, instrument,*handphone* survei, kuisisioner, dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah yang berjumlah 60 responden. Pemilihan sampel dilakukan dengan teknik *sampling jenuh* dimana populasi dijadikan sampel yang berjumlah 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji validitas data ialah metode *Pearson Corelation* sedangkan uji reliabilitas menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Uji normalitas menggunakan metode *Skewnes*, uji homogenitas menggunakan metode *Homogeneity of Variance*. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan regresi linear sederhana menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh, Upah, Loyalitas

ABSTRACT

Piki Haryani NIM: 2113137318, entitled "Effect of loyalty Employee Wages at Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah city of Bengkulu.

This study aims to determine: (1) Are wages significantly influence employee loyalty at Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Bengkulu City? (2) How big is the effect of wages on employee loyalty in the Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Bengkulu City? The type of research that is used is a field research with quantitative approach associative. Data used in this study are primary data with the data collection technique used observation, instrument, phone surveys, questionnaires, and documentation. The population in this study were all employees of Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah of 60 respondents. Sample selection is done with saturated sampling technique in which the sampled population of 60 respondents. The data analysis technique used to test the validity of the data is Pearson Correlation method while the reliability test using Cronbach Alpha method. Normality Test methods Skewnes, homogeneity test using the homogeneity of Variance. While the hypothesis test is done by a simple linear regression using the t test. The results showed that wages no significant effect on employee loyalty.

Keywords: Effect, Wages, Loyalty

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Akal dan Pengendalian Nafsu Terhadap Pola Konsumsi Islami (Studi: Mahasiswa Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu)”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I) pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Syari’ah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin. M, M.Ag, MH selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
3. Desi Isnaini, MA selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam IAIN Bengkulu.
4. Dr.Imam Mahdi MH selaku Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu dan pikirannya untuk membimbing penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Rini Elvira, S.E, M.Si selaku Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu membimbing, memberikan semangat, motivasi serta dorongan yang kuat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak dan ibu dosen IAIN Bengkulu yang telah memberikan banyak ilmu selama penulis kuliah.
7. Seluruh karyawan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, perpustakaan, serta staf unit di IAIN Bengkulu.

Bengkulu, Desember 2015 M

Safar 1437 H

Piki Haryani

NIM. 211 313 7318

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. LatarBelakangMasalah.....	1
B. RumusanMasalah	11
C. TujuanPenelitian	12
D. KegunaanPenelitian.....	12
E. PenelitianTerdahulu	13
F. SistematikaPenulisan	13
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR	
A. Kajian Teori	14
1. Loyalitas Karyawan	23
2. Upah	33
3. Pengaruh upah terhadap Loyalitas Karyawan.....	33
B. KerangkaBerfikir.....	34
C. Hipotesis.....	35

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	36
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
C. Lokasi dan Waktu Penelitian	37
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	37
E. Populasi dan Sampel	38
F. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Kualitas Data.....	40
2. Uji Hipotesis	43

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Objek Penelitian.....	45
1. Deskripsi Responden.....	45
2. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	50
B. Hasil Penelitian	53
C. Pembahasan.....	58

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	60
B. Saran.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat upah.....	6
Tabel 1.2 Kuantitas Karyawan yang loyal.....	7
Tabel 3.1 Skala liker	39
Tabel 4.1 Rekapitulasi Deskripsi Responden	49
Tabel 4.2 Hasil uji Validitas Variabel Penelitian Loyalitas (Y).....	52
Tabel 4.3 Uji Realibilitas	53
Tabel 4.4 Uji Normalitas	54
Tabel 4.5 Uji Homogenitas	54
Tabel 4.6 Uji Regresi Sederhana	55
Tabel 4.7 Uji Hipotesis (Uji T)	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Jenis kelamin responden	45
Gambar 4.2 Data upah responden.....	46
Gambar 4.3 Usia Responden.....	47
Gambar 4.4 Pendidikan responden	48
Gambar 4.5 Mulai bekerjanya responden	49

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kegiatan sehari-hari manusia tidak terlepas dari segala macam kebutuhan baik itu sandang pangan maupun papan, sehingga mereka melakukan upaya untuk memenuhi segala macam kebutuhan tersebut. Upaya-upaya tersebut bukan hanya dilakukan untuk mencari materi semata, namun juga dengan niat untuk mendapatkan keridhaan dari Allah SWT.¹ Dalam upaya untuk mendapatkan segala macam kebutuhan materi Islam telah menyuruh umat untuk bersungguh-sungguh dalam mencari rejeki masing-masing. Misalnya usia karyawan yang masih produktif sehingga masih bersemangat untuk bekerja, semakin lama masa kerja karyawan tentu akan semakin ahli dibidangnya sehingga prestasi karyawan akan meningkat. Tunjangan kerja yang layak serta atasan yang selalu perhatian kepada karyawan masing-masing tanpa merugikan orang lain, karena manusia diwajibkan untuk mencari rejeki dan mendapatkan sesuatu yang dicarinya untuk kelangsungan hidupnya. Seperti yang dijelaskan dalam Qs : At – Taubah ayat(9) : 105

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

¹Muhammad Iqbal. *Islam Mazhab Swalawan*. (Bandung : Citapustaka Media Perintis, 2010) h. 204.

Artinya : “*Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan*”²

Bekerja adalah segala sesuatu aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal. Kerja dapat diidentifikasi sebagai pernyataan yang salah satunya kerja adalah sebagai sumber penghasilan. Dalam melaksanakan kegiatan kerja karyawan tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan yang harus dimiliki karyawan di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan demi kesuksesan perusahaan itu sendiri. Loyalitas adalah kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan.³ Sedangkan loyalitas menurut islam sering disebut dengan *wala'* yang artinya berturut-turut atau setia.⁴

² *Al-Qur'an dan Terjemahan*. (Bandung : PT Mizan Pustaka, 2010) h. 204.

³ Sudimin Theo. *Dilema Loyalitas Dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen dan Usahawan.2003. h. 5.

Loyalitas tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seseorang karyawan dalam perusahaan menginginkan karyawan yang loyal, perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian perusahaan yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan begitu karyawan akan merasakan suka duka perusahaan adalah suka dukanya juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan memiliki produktivitas yang melampaui standar, memiliki perilaku *altruistis* (mementingkan kepentingan orang lain), serta adanya hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas perusahaan terhadap karyawan.

Ada beberapa indikator yang dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan diantaranya adalah (1) tetap bertahan dalam perusahaan, (2) mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum, (3) menaati peraturan perusahaan, (4) membeli dan menggunakan produk perusahaan, (5) merawat properti perusahaan dan tidak memboroskannya, (6) mau bekerja sama dan membantu rekan kerja, (7) bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan perusahaan, (8) menjaga rahasia perusahaan, (9) menawarkan saran-saran untuk perbaikan.⁵ 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

⁴ Rachmad Syafei, *Fiqh Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2011) cet ke-4, h. 131.

⁵ Powers, Edward L. *Employee Loyalty In The New Milenium S.A.M Achanced Management Journal Summer.2000* h. 6.

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.⁶

Upah adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun nonfinansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapaian suatu perusahaan⁷. Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagai harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.⁸ Sedangkan upah menurut pasal 1 ayat 1 UU nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan upah adalah hak pekerja atau buruh yang di terima dan di nyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusahaan atau pemberi kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan.⁹

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 bentuk imbalan pahala di akhirat (imbalan yang lebih baik).¹⁰ Islam memandang

⁶ Suparmoko, *Irawan M. Ekonomika Pembangunan*. (Yogyakarta : BPEF, 2002) h. 192.

⁷ Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* .(Jakarta : Muara Kencana, 2005). h 375.

⁸ Afzalur Rahmahan. *Doktrin Ekonomi Islam*. Dani Bhakti Wakaf. (Yogyakarta :Dani Bhakti Wakaf, 2006).h.361.

⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Pasal 1 ayat 1 Tahun 2003. Bandung. . Nuansa Aulia Hal.13.

¹⁰ Suwatno dan Donni Joni Priansa *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung : Alfabeta, 2011), hal. 220.

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 digambarkan dalam Qs. Yasin (36) : 54

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

Artinya : “maka pada hari itu seseorang tidak akan dirugikan sedikitpun dan kamu tidak akan diberi balasan, kecuali sesuai dengan apa yang telah kamu kerjakan.”¹¹

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 yang menjelaskan tentang pembayaran upah adalah sebagai berikut :

عَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ (اعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ) رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ

¹¹ Departemen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahannya Special For Woman. (Bogor : SYGMA Examedia Arkanleema, 2007). h. 443.

Artinya : *Dari Ibnu Umar, Ra. Ia berkata” bersabda Rasulullah SAW :” berilah upah orang yang bekerja itu sebelum kering keringatnya”. Hadis riwayat oleh Imam Ibnu Majah.¹²*

Dari Hadis di atas menjelaskan bahwa Islam sangat menolak perilaku eksploitatif terhadap karyawan. Karena itu, membayar upah karyawan tepat waktu termasuk amanah yang harus segera ditunaikan, besarnya pun harus sesuai dengan kebutuhan minimal untuk bisa hidup sejahtera. Indikator-indikator upah adalah uang.¹³ Pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan dimana semakin besar upah yang diberikan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.¹⁴

Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu merupakan tempat usaha yang bergerak dibidang pelayanan jasa dalam potong rambut, perawatan wajah, rias pengantin dalam kota maupun luar kota bengkulu. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kualitas salon sehingga dapat bersaing dengan salon lainnya berusaha memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pengguna jasanya, menghargai karyawan yang memiliki semangat kerja dan berkontribusi terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menciptakan loyalitas tinggi pada karyawannya.

Berdasarkan survei observasi dan instrumen awal, diketahui bahwa pihak salon berupaya mendapatkan loyalitas karyawan salah satunya melalui

¹² Moh.Machfuddin Aladip. *Terjemahan Bulugul Mara.m* Semarang 2000. h. 459.

¹³ Muhammad Mustofa.Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.Yogyakarta. pdf (diakses tanggal 21 juli 2015).

¹⁴ Ratnasari. Jurnal Administrasi bisnis. [http://: Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id) (diakses tanggal 25 Agustus 2015 jam 13.05) .

pemberian upah yang sesuai dengan kinerja karyawannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1
Tingkat upah Karyawam

No	Nama	Upah/Bulan		%
		2013	2014	
1	Desi	Rp.1.000.000,00	Rp.1.200.000,00	14%
2	Devi	Rp.1.300.000,00	Rp.1.350.000,00	5%
3	Sari	Rp.1.000.000,00	Rp.1.200.000,00	8%
4	Ekka	Rp.1.200.000,00	Rp.1.400.000,00	8%
5	Riana	Rp.1.500.000,00	Rp.1.500.000,00	0
6	Diana	Rp.1.200.000,00	Rp.1.300.000,00	6%
7	Mulya	Rp.1.400.000,00	Rp.1.450.000,00	4%
8	Eka yulinda	Rp.1.300.000,00	Rp.1.400.000,00	6%
9	Yuli	Rp.1.300.000,00	Rp.1.300.000,00	0
10	Deva juli	Rp.1.350.000,00	Rp.1.400.000,00	4%
11	Serly	Rp.1.400.000,00	Rp.1.350.000,00	(4%)
12	Ratna	Rp.1.500.000,00	Rp.1.500.000,00	0
13	Evi	Rp.1.300.000,00	Rp.1.400.000,00	6%
14	Juliarti	Rp.1.350.000,00	Rp.1.400.000,00	4%
15	Sari	Rp.1.600.000,00	Rp.1.600.000,00	0
16	Puspi juita	Rp.1.200.000,00	Rp.1.300.000,00	8%
17	Yuni apriani	Rp.1.200.000,00	Rp.1.300.000,00	6%
18	Delima	Rp.1.500.000,00	Rp.1.600.000,00	6%
19	Yeka	Rp.1.400.000,00	Rp.1.500.000,00	6%
20	Yeni gustina	Rp.1.400.000,00	Rp.1.500.000,00	6%
21	Zetri	Rp.1.300.000,00	Rp.1.300.000,00	0
22	Murni	Rp.1.300.000,00	Rp.1.400.000,00	6%
23	Zaskia	Rp.1.300.000,00	Rp.1.500.000,00	14%
24	Bilqis	Rp.1.500.000,00	Rp.1.700.000,00	14%
25	Rini susilawati	Rp.1.300.000,00	Rp.1.400.000,00	6%
26	Nova	Rp.1.450.000,00	Rp.1.500.000,00	4%
27	Vika	Rp.1.300.000,00	Rp.1.350.000,00	4%
28	Sevva	Rp.1.600.000,00	Rp.1.700.000,00	8%
29	Desmentari	Rp.1.400.000,00	Rp.1.400.000,00	0
30	Rani	Rp.1.350.000,00	Rp.1.500.000,00	7%
31	Revi	Rp.1.500.000,00	Rp.1.600.000,00	8%
32	Amel	Rp.1.300.000,00	Rp.1.500.000,00	14%
33	Susi	Rp.1.600.000,00	Rp.1.700.000,00	8%

Lanjutan Tabel 1.1

34	Desi aprianti	Rp.1.200.000,00	Rp.1.500.000,00	14%
35	Ani	Rp.1.300.000,00	Rp.1.700.000,00	8%
36	Lusi	Rp.1.400.000,00	Rp.1.300.000,00	8%
37	Neli	Rp.1.300.000,00	Rp.1.500.000,00	14%
38	Seella	Rp.1.400.000,00	Rp.1.500.000,00	8%
39	Lidia	Rp.1.300.000,00	Rp.1.400.000,00	8%
40	Heni	Rp.1.400.000,00	Rp.1.450.000,00	4%
41	Oktarina	Rp.1.400.000,00	Rp.1.350.000,00	4%
42	Ike juita	Rp.1.500.000,00	Rp.1.500.000,00	8%
43	Serli ika puspi	Rp.1.300.000,00	Rp.1.500.000,00	8%
44	Guspita	Rp.1.400.000,00	Rp.1.550.000,00	4%
45	Tika	Rp.1.400.000,00	Rp.1.500.000,00	8%
46	Kunci ade lusi	Rp.1.300.000,00	Rp.1.400.000,00	0
47	Silvia	Rp.1.400.000,00	Rp.1.450.000,00	8%
48	Ica purnama	Rp.1.500.000,00	Rp.1.550.000,00	8%
49	Yeyen	Rp.1.400.000,00	Rp.1.400.000,00	4%
50	Ani	Rp.1.300.000,00	Rp.1.350.000,00	4%
51	Rahmawati	Rp.1.300.000,00	Rp.1.350.000,00	0
52	Dewi	Rp.1.350.000,00	Rp.1.450.000,00	4%
53	Deka nutria	Rp.1.250.000,00	Rp.1.400.000,00	4%
54	Tria anggraini	Rp.1.400.000,00	Rp.1.450.000,00	8%
55	Salsa	Rp.1.200.000,00	Rp.1.300.000,00	10%
56	Dwiyurleza	Rp.1.500.000,00	Rp.1.600.000,00	4%
57	Sri hawani	Rp.1.500.000,00	Rp.1.600.000,00	8%
58	Cica	Rp.1.700.000,00	Rp.1.900.000,00	8%
59	Nur cahyati	Rp.1.700.000,00	Rp.1.900.000,00	8%
60	Cahaya	Rp.1.700.000,00	Rp.1.900.000,00	14%

Sumber : Data primer Rumah Cantique Amanie

Tabel 1.2
Kuantitas Karyawan yang Loyal¹⁵

No	Indikator loyalitas	Jumlah karyawan	Persentase (%)
1	Bertahan	60	100%
2	Menaati peraturan	40	66%
3	Mempromosikan	20	30%

¹⁵ Karyawan salon muslimah amani mbak Desi wawancara tanggal 14 juli 2015.

4	Membantu karyawan	10	16%
5	menggunakan produk	15	25%
6	Merawat properti	35	58%

Lanjutan Tabel 1.2

7	Bersedia bekerja lembur	20	33%
8	Menjaga Rahasia	35	58%
9	Ikut dalam kegiatan sosial	20	33%
10	Rata-rata		46,5%

Sumber : Data Primer Rumah Cantique Amanie

Berdasarkan data yang di peroleh dari hasil wawancara awal penulis dengan satu karyawan yang bernama Desi, Jumlah karyawan salon muslimah Amani Kota Bengkulu lebih kurang 60 orang. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 60, alasannya karena jumlah karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu hanya berjumlah 60 orang. Jadi, teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah teknik sampling jenuh atau sensus karena populasi digunakan sebagai sampel.¹⁶

Upah yang diberikan oleh Rumah Cantique Amanie Kota Bengkulu kepada karyawannya rata-rata mengalami kenaikan ,tetapi kuantitas karyawan yang loyal rata-ratanya hanya berkisar 46,5%. Fakta di atas bertentangan dengan teori bahwa semakin besar upah yang di berikan maka semakin tinggi loyalitas karyawan.¹⁷ Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti dan membuktikan secara statistik apakah upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di Salon muslimah Amani Kota Bengkulu dengan mengambil judul : ***“Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan***

¹⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* .2010, h. 62.

¹⁷ Ratnasari. *Jurnal Administrasi bisnis*..... (diakses tanggal 25 Agustus 2015 jam 13.05)

Muslimah di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah upah berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu ?
2. Seberapa besar pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah upah berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu?
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu?

D. Kegunaan Penelitian

1. Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan penelitian berikutnya.
 - b. Sebagai sumbangan bagi Ilmu manajemen yang menyangkut tentang upah.

2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi berbagai pihak antara lain:
 - a. Rumah Cantique Amanie
Berguna sebagai acuan atau pedoman dalam mengambil kebijakan terkait pemberian upah karyawan muslim.
 - b. Bagi Pemerintah
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pemberian UMR atau UMP untuk mengembangkan usaha-usaha yang lebih baik lagi.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Wahyu Nugroho dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Dowltel Indonesia*". Salah satu tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel upah berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT.Dowltel Indonesia. Jenis data pada penelitian ini adalah data sekunder dan data primer. Sedangkan metode pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara dan kuesioner. Adapun penggunaan teknik sampling adalah sampel diambil secara acak. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Hasil yang di dapatkan dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Dowltel Indonesia¹⁸. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah karyawan pada penelitian terdahulu yang diteliti adalah karyawan konvensional, sedangkan dalam penelitian ini adalah karyawan muslimah.

¹⁸ Dedi Wahyu Nugroho. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan Pt Dowltel Indonesia. Universitas Mercu Buana Jakarta. diakses tanggal 23 Agustus 2015.

Penelitian yang dilakukan Ni Made Maharani dengan judul “*Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi pada karyawan PT. SIER (Persero), Surabaya)*”. Jenis data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan wawancara. Adapun penggunaan teknik sampling adalah sampel diambil secara acak. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Sampel yang digunakan 120 responden Hasil yang di dapatkan dari penelitian ini menyatakan bahwa Insentif berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan PT SIER (Persero)¹⁹ . Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian dan karyawannya. Lokasi penelitian terdulu di PT SIER (persero) dan Karyawan yang diteliti karyawan Konvensional.

Penelitian yang dilakukan Fitriani dengan judul “ *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Eramart Group Samarinda*”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Eramart Group Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi sederhana. Metode pengumpulan data dengan memberikan kuisisioner yang berjumlah 80 orang. Penelitian dengan menggunakan instrumen yang sebelumnya diuji coba. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan²⁰ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah lokasi penelitian

¹⁹Made Maharani. Pengaruh Insentif Terhadap Loyalitas Karyawan PT SEIR (Persero) Surabaya. [Http://administrasi.Student.ub.ac.id](http://administrasi.Student.ub.ac.id) (tanggal 12 Agustus 2015).

²⁰Fitriani. Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT Eramart Group Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda. article (diakses tanggal 12 Juli 2015).

dan Karyawannya. Karyawan yang digunakan adalah karyawan Konvensional dan lokasi penelitian terdahulu di PT Eramart Group Samarinda.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam pemahaman materi, penulis membagi sistematika penulisan ke dalam lima bab dengan beberapa sub bab didalamnya. Sistematika penulisan skripsi ini tersusun sebagai berikut :

Bab pertama dari proposal skripsi ini merupakan bagian pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah yang menjadi dasar penelitian dalam melakukan rangkaian penelitian, kemudian rumusan masalah sebagai pedoman dan fokus penelitian dan ada batasan masalah sebagai batasan penulis agar tidak terlalu luas lingkup penelitian yang akan diteliti. Tujuan penelitian serta penelitian terdahulu yang akan dilakukan untuk menghindari plagiat dan duplikasi terhadap penelitian serupa yang telah dilakukan. Dan terakhir dibagian pendahuluan ini ada sistematika penulisan yang merupakan uraian singkat mengenai deskripsi tentang penulisan yang dilakukan.

Bab kedua merupakan kajian teori yang terdiri dari uraian penjelasan mengenai pengertian loyalitas karyawan, indikator loyalitas karyawan, upah, indikator upah, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab ketiga merupakan metode penelitian, bab ini menguraikan tentang pendekatan dan jenis penelitian, definisi operasional variabel, waktu dan lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, instrumen, teknik pengumpulan data, uji kualitas data, uji hipotesis.

Bab keempat merupakan bab hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum responden, objek penelitian, analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang diolah di aplikasi SPSS 17 yang kemudian dijelaskan hasil olahan tersebut.

Bab kelima merupakan bagian penutup dalam bab terakhir ini mengungkapkan kesimpulan yang ditarik dari permasalahan dan pembahasan yang ada, serta saran-saran yang diharapkan dapat membantu memecahkan masalah bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan berguna sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian teori

1. Pengertian Karyawan

Menurut kamus besar bahasa Indonesia karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, Institusi dll) dengan

mendapatkan gaji atau upah.²¹ Sedangkan menurut Malayu karyawan adalah setiap orang yang bekerja dan menjual tenaganya (fisik dan fikiran kepada suatu Institusi atau organisasi dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian).²² Menurut Rico Sierma dan H. Saragih karyawan merupakan penggerak utama dari setiap perusahaan. Tanpa mereka, perusahaan dan sumber daya lainnya tidak akan pernah menjadi suatu yang berarti maka dari itu loyalitas karyawan harus dipertahankan.²³

2. Loyalitas Karyawan

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Menurut Sudimin, loyalitas berarti kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.²⁴ Menurut Hasibuan kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan di dalam maupun diluar pekerjaan dari rombongan orang yang tidak bertanggung jawab.²⁵ Menurut Utomo Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik

²¹ Meity Taqdir Qodratillah dkk. *Kamus Bahasa Indonesia untuk Pelajar* (Jakarta : Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2011), h. 593.

²² Malayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2007) cet ke-9, h. 117.

²³ Henry Simamora. Karyawan menurut beberapa ahli. Hppt://www.lepank.com (diakses tanggal 12 Desember 2015).

²⁴ Sudimin, Theo. Whistleblowing: *Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen dan Usahawan Indonesia. 2003 h. 5.

²⁵ Hasibuan, Malayu.S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2010). h. 95.

seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan itu mutlak diperlukan perusahaan itu sendiri.

Sedangkan loyalitas menurut Islam sering disebut dengan *wala'* yang artinya berturut-turut atau setia. Dalam Islam sikap *wala'* sering dikaitkan dengan akidah Islam. Setiap muslim yang beragama dengan kaidah ini wajib :

1. Berwala (bersikap setia, loyal) terhadap orang yang berkaidah Islam dan memusuhi orang-orang yang menentang akidah Islam.
2. Mencintai orang-orang yang bertauhid dan orang-orang yang setia berwala' terhadap mereka.
3. Membenci orang-orang musyrik dan memusuhinya.²⁶

Loyalitas adalah kesetiaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja²⁷. 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.

²⁶ Rachmad Syafei, *Fiqih Muamalah*, (Bandung : Pustaka Setia, 2011) cet ke-4, h. 131

²⁷ Suparmoko, Irawan M. *Ekonomi Pembangunan*.(Yogyakarta: BPEF,2002) h.190.

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 untuk bekerja sama dengan rekan kerja.²⁸

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesediaan dan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, dan pikiran untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan – tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan.

a. Indikator loyalitas

Menurut Runtu loyalitas karyawan tidak mungkin dianggap sebagai sesuatu yang terjadi dengan sendirinya ketika seorang karyawan bergabung dalam perusahaan. Apabila perusahaan menginginkan seorang karyawan yang loyal. Perusahaan harus mengupayakan agar karyawan menjadi bagian dari perusahaan yang merupakan tingkatan lebih tinggi. Dengan demikian karyawan tersebut sungguh merasa bahwa suka duka perusahaan adalah suka dukanya

²⁸ Suparmoko, Irawan M. 2002. *Ekonomi Pembangunan*. (Yogyakarta : BPEF, 2002). h. 192.

juga. Oleh karena itu loyalitas mencakup kesediaan untuk tetap bertahan, memiliki produktifitas yang melampaui standar, memiliki perilaku altruis, serta memiliki hubungan timbal balik dimana loyalitas karyawan harus diimbangi oleh loyalitas perusahaan terhadap karyawannya.

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan, yaitu:

1. Tetap bertahan dalam perusahaan
2. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
3. Menjaga bisnis perusahaan
4. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum
5. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat
6. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan perusahaan
7. Tidak bergosip, berbohong dan mencuri
8. Membeli dan menggunakan produk perusahaan
9. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial perusahaan
10. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan
11. Mau berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan aksidental perusahaan
12. Mau mengikuti arahan dan intruksi
13. Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya
14. Bekerja secara aman

15. Tidak mengakali aturan perusahaan termasuk ijin sakit
16. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.²⁹

Pamudi juga menambahkan bahwa 5 faktor yang menjadi tolak ukur yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu :³⁰

1. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun pelanggannya dengan baik.
2. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya.
3. karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh pesaing.
4. karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang baik.
5. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator loyalitas adalah :

1. Tetap bertahan dalam perusahaan.
2. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
3. Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum.
4. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.

²⁹ Powers, Edward L. 2000. *Employee Loyalty...*, h. 8-9.

³⁰ Pamudi. Loyalitas Karyawan. [Http//Digilib. Vinsby. Ac. Id./530/4/bab25202](http://Digilib.Vinsby.Ac.Id./530/4/bab25202). (Diakses pada tanggal 21 Agustus jam 21.30)

5. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
6. Mau bekerja lembur.
7. Merawat properti perusahaan dan atau tidak memboroskannya.
8. Menaati peraturan perusahaan.
9. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

b. Aspek-Aspek Loyalitas

Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing – masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Berikut aspek-aspek perusahaan yaitu³¹.

1. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang ditetapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan baik intern maupun ekstern.

2. Tanggung jawab dalam perusahaan.

³¹ Soegandhi. *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta, PT Gunung Agung, 2003).
h. 85.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

3. Kemauan untuk bekerjasama

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan memiliki karyawan sikap untuk ikut menjaga dan bertanggungjawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antara peribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan yang pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati.

Selanjutnya Steers dan Petter menyatakan bahwa timbulnya loyalitas dipengaruhi oleh faktor – faktor :³²

- 1) Karakteristik pribadi, meliputi : Usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian.
- 2) Karakteristik pekerjaan, meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identifikasi tugas, dan kecocokan tugas.
- 3) Karakteristik desain perusahaan meliputi : tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- 4) Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan. Rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

³² Steers ,petters. *Antecedents of Employee Loyalty in an Emerging Economy*.2011. h. 25.

Berdasarkan faktor – faktor diatas yang telah diungkap diatas dapat dilihat bahwa masing – masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tuntutan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan memiliki karakteristik seperti yang diharapkan oleh perusahaan itu sendiri telah mampu memenuhi harapan – harapan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi : adanya fasilitas – fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana upah yang diterima, karakteristik pribadi karyawan dan pengalaman yang diperoleh selama karyawan menekuni pekerjaan itu.

c. Faktor – faktor timbulnya loyalitas karyawan

Salah satu survey tentang loyalitas yang menunjukkan bahwa pendorong utama untuk loyalitas karyawan adalah fairnes. Hal ini mencakup : fair dalam penggajian, fair dalam penilaian kerja, dan fair dalam perumusan dan pengimplementasikan kebijakan. Loyalitas karyawan juga dapat dibangun melalui hubungan yang baik, antara atasan dan bawahan. Membangun hubungan saling percaya satu sama lain merupakan satu bentuk kompensasi yang sangat bermakna bagi karyawan. Karyawan harus tahu bahwa atasan mereka memperlakukan mereka sebagai pribadi tidak sekedar sumber daya sebelum mereka termotivasi untuk memberi yang terbaik bagi perusahaan. apabila karyawan percaya bahwa dalam tujuan perusahaan karyawan dapat mencapai tujuan mereka.

3. Upah

a. Definisi upah

Upah dalam bahasa arab sering di sebut dengan ajrun yang berarti memberi hadiah atau upah.³³ Kata ajran mengandung arti,yaitu balasan atau pahala. Dalam Islam upah dapat dibedakan menjadi dua macam, yakni *ajran* yang bersifat manfaat dan *ijarah* yang bersifat pekerjaan. *Ajran* yang bersifat manfaat adalah akad atau perjanjian kerjasama untuk mengambil manfaat benda dalam jangka waktu dan batas-batas tertentu dengan adanya imbalan atau upah. Sedangkan *ijarah* pekerjaan akad kerjasama untuk mengambil manfaat dari jasa atau pekerjaan yang dilakukan oleh pihak lain dengan ketentuan-ketentuan tertentu, dan pihak lain tersebut akan mendapatkan upah dari pekerjaan yang dilakukannya.

Syarat dan rukun al-ijarah menurut ulama ada 4 yaitu:

1. Orang yang berakad yakni *mu'jir* dan *musta'jir*
2. Sewa/imbalan/upah secara alami setiap orang akan terdorong untuk mencurahkan tenaganya untuk menghasilkan harta yang bisa dipergunakan untuk menyambung hidupnya, oleh karena itu wajar apabila dalam hidupnya seseorang terjadi saling tukar menukar hasil tenaganya dengan orang lain dan suatu hal yang wajar apabila upah akan menjadi salah satu rukun ijarah
3. Adanya manfaat/jasa dari akad ijarah tersebut

³³ Ahmad Warson Munawir. 2002. *Kamus Arab-Indonesia* cetakan ke 14. (Surabaya :Pustaka Progressif, 2002). h. 9.

4. Sigat (ijab dan qabul) *mu'jir* dan *musta'jir*.³⁴

Sumber hukum islam yang dipakai dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi adalah dengan menggunakan al – Qur'an dan sunah nabi, di samping masih banyak lagi sumber hukum dasar yang menjadi pijakannya. Sumber dasar hukum upah salah satunya diambil dari al-Qur'an dalam surah Al,Ahqaf (46) : 19 dan surat Hud (11) : 15

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا^ط وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ١٩

Artinya : “ dan setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang mereka kerjakan, dan agar Allah mencukupi balasan perbuatan mereka, dan mereka tidak dirugikan”

مَنْ كَانَ يُرِيدُ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا وَزِينَتَهَا نُوفِّ إِلَيْهِمْ أَعْمَلَهُمْ فِيهَا وَهُمْ فِيهَا لَا يُخْسُونَ ١٥

Artinya : “ barang siapa menghendaki kehidupan dunia dan perhiasannya, pasti kami berikan (balasan) penuh atas pekerjaan mereka dunia (dengan sempurna) dan mereka di dunia tidak akan dirugikan.

Berdasarkan pada ayat – ayat al Qur'an diatas, menunjukan bahwa risalah upah telah disya'riatkan oleh Allah dan wajib dibayarkan sebagai kompensasi atau balasan dan sekaligus merupakan hak bagi pekerja atau buruh dengan menjunjung tinggi nilai – nilai keadilan dan kelayakan sesuatu dengan bantuan atau tenaga yang telah diberikan oleh karyawan atau buruh.

³⁴ Rachmad Syafei. *Fiqh Muamalah* cetakan ke-4. (Bandung : Pustaka Setia, 2011) h. 131.

Upah menurut istilah adalah uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atau bayaran atas tenaga yang telah di curahkan untuk mengerjakan sesuatu.³⁵Upah diberikan sebagai balas jasa atau penggantian kerugian yang diterima oleh pihak buruh karena atas pencurahan tenaga kerjanya kepada orang lain yang berstatus sebagai atasan. Menurut Afzalurrahman memberikan pengertian bahwa upah merupakan sebagai harga dari tenaga yang dibayarkan atas jasanya dalam produksi.³⁶

Menurut Veithzal Rivai upah adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan hasil pekerjaannya.³⁷ Menurut Marwansyah upah adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung finansial maupun nonfinansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.³⁸

Sedangkan menurut Undang – Undang ketenagakerjaan, yang di maksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dan pengusaha atau

³⁵ W. J. S. Purwadarmanto. *Kamus Umum Bahasa Indonesia cetakan ke 5.*(Jakarta : Balas Pustaka, 2000). h. 1132.

³⁶ Afzalur Rahmahan. *Doktrin Ekonomi Islam.* (Yogyakarta : Dani Bhakti Wakaf, 2010). h. 361.

³⁷ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Muara Kencana.(Jakarta : 2005) h. 375.

³⁸ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Bandung : Alfabeta, 2010), h. 269.

pemberi kerja kepada buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atas jasa yang telah atau akan dilaksanakannya.³⁹

Berdasarkan pada beberapa pendapat diatas, dapat memberikan pengertian dan pemahaman bahwa upah merupakan adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja.

b. Tujuan memberikan upah .⁴⁰

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemerian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, di mana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedang pengusaha/ majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

³⁹ Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003. (Bandung : Nuansa indah , 2003). h. 13.

⁴⁰ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.* (Jakarta : Balai Pustaka, 2009) h.188-189.

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status, sosial dan egoistiknya, sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3. Pengadaan efektif

Jika program upah ditetapkan dalam, maka pengadaan karyawan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program upah atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover lebih kecil.

6. Displin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program upah yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika program upah sesuai dengan undang-undang perburuhan

yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Adapun kriteria pemberian atau pembayaran kompensasi atau upah kepada karyawan adalah sebagai berikut :⁴¹

1. Biaya hidup

Kriteria biaya hidup ini sebenarnya berorientasi kepada karyawan, atau kebutuhan karyawanlah yang pentingkan.

2. Produktivitas karyawan

Meningkatnya produktivitas karyawan sangat berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dari perusahaan yang bersangkutan. Hal ini berarti biaya satuan produksi lebih rendah, dan mengakibatkan penghematan dalam keseluruhan biaya produksi.

3. Skalah upah atau gaji yang berlaku

Sulit untuk mengambil skala pemberian kompensasi (upah/gaji) yang umum berlaku, karena bervariasi jenis perusahaan, baik dilihat dari sifat maupun besar kecilnya perusahaan. Organisasi pemerintahan, perusahaan milik negara, swasta, swasta besar dan kecil, dan sebagainya, mempunyai skala pengupahan yang berbeda – beda.

4. Kemampuan membayar

Semua perusahaan selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi

⁴¹ Suwatno dan Donni Joni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. 2005 h. 229-231

karyawannya, dikaitkan dengan biaya keseluruhan perusahaan. dari sini selalu terlihat bahwa komponen biaya yang paling besar adalah biaya untuk membayar kompensasi karyawan. Namun demikian, biaya – biaya operasional lainnya tidak berarti diabaikan, agar perusahaan itu berjalan. Oleh sebab itu dalam membuat kriteria pemberian upah ini, kemampuan membayar dari perusahaan yang bersangkutan perlu diperhitungkan.

5. Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi kepada karyawan

Perusahaan yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja didalamnya, disamping itu perusahaan yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawannya. Upah yang diberikan perusahaan kepada karyawannya akan dapat menarik dan mempertahankan serta memberikan motivasi kerja kepada mereka (karyawan) apabila diberikan secara tepat dan sesuai dengan jasa yang diberikan.

Menurut Veithzal Rivai tahapan utama dalam pemberian upah ditetapkan atas asas adil dan layak agar bisa memberikan kepuasan kepada karyawan.⁴²

1. Asas keadilan

Keadilan dalam pemberian upah dalam hal ini berbentuk upah yaitu adanya konsistensi imbalan bagi para karyawan yang

⁴² Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia.....* h 380-381.

melakukan tugas pada bobot yang sama. Dikatakan adil disini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi atau upah yang sama besarnya, tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2. Asas kelayakan dan kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkat yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi atau upah yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya.

c. Tingkatan dalam Pemberian upah

Dalam hal tingkatan dalam pemberian upah, ada beberapa faktor yang menyebabkan perbedaannya dalam kehidupan berbisnis, diantaranya mengacu pada bakat dan keterampilan seorang pekerja. Adanya pekerja *intelektual* dan pekerja kasar yang handal dengan pekerja yang tidak handal, mengakibatkan upah berbeda tingkatannya. Selain itu perbedaan upah yang timbul karena perbedaan keuntungan yang tidak berupa uang karena ketidaktahuan atau kelambanan dalam

bekerja dan masih banyak lagi faktor – faktor lainnya.⁴³ Mengenai perbedaan upah, Islam mengakui adanya berbagai tingkatan pekerja. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kemampuan dan bakat yang dimiliki masing – masing pekerja. Adanya dalil yang dipergunakan sebagai landasannya adalah firman Allah SWT dalam surat : An-Nisa (4): 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهٖ بَعْضَكُمْ عَلَىٰ بَعْضٍ ۗ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا كَتَبْنَ ۗ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِن فَضْلِهٖ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ۝ ٣٢

Artinya : “ dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (karena) bagi laki-laki adanya bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-nya. Sungguh, Allah maha mengetahui segala sesuatu.

Berdasarkan prinsip keadilan upah dalam islam ditetapkan kesepakatan antara atasan dan pekerja dengan menjaga kepentingan keduanya. Mengingat posisi pekerja atau buruh yang lemah. Maka islam memberikan perhatian dengan menetapkan tingkat upah minimum bagi pekerja sesuai dengan prinsip kelayakan dari upah tersebut. Upah tersebut menjadi tanggung jawab negara untuk mempertimbangkan tingkat upah agar tidak terlalu rendah sehingga kebutuhan pekerja tidak tercukupi, namun juga tidak terlalu tinggi sehingga kehilangan bagian dari hasil kerja sama itu.

Tingkat upah minimum ditentukan dengan memperhatikan perubahan kebutuhan dari pekerja golongan bawah, sehingga dalam

⁴³ Muhammad Abdul Mannan. 2003. *Ekonomi Islam Teori dan Praktek. Dasar – Dasar Ekonomi Islam.* (Yogyakarta : 2003) h.117.

kondisi apapun tingkat upah itu tidak akan jatuh. Perkiraan besarnya upah diukur besarnya berdasarkan kader jasa yang diberikan tenaga kerja, berdasarkan kesepakatan dari orang yang bertransaksi dan adakalanya ditentukan oleh para ahli sesuai dengan manfaat serta waktu yang tepat dimana pekerjaan itu dilakukan. Sehingga pada suatu saat akan mengalami revisi sesuai dengan tuntutan jaman.

d. Indikator upah

Indikator yang jelas merupakan syarat mutlak dalam menuntukan upah tenaga kerja dalam perusahaan. Dalam perusahaan yang memiliki sistem pengupahan yang baik dan objektif tentunya memiliki indikator yang jelas dan dapat di pertanggungjawabkan. Indikator yang digunakan dalam penentuan gaji adalah⁴⁴ :

1. Uang

Besaran pendapatan yang diberikan oleh pihak perusahaan

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diukur melalui produktivitas tenaga kerja dalam memproduksi suatu produk.

3. Upah Minimum Kabupaten atau kota

Gaji atau upah tenaga kerja akan tinggi apabila UMR di daerah tempat kerja tenaga kerja juga tinggi.

Berdasarkan Pendapat diatas dapat disimpulkan indikator yang digunakan adalah uang .

⁴⁴ Rahardja, Prathama. *Pengantar Ilmu Ekonomi*. (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2008) h. 59.

B. Pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan Muslim

Loyalitas karyawan adalah kesediaan dan kesetiaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus karyawan. Sedangkan upah adalah imbalan atau balasan jasa, atau sebagai penggantian atas jasa dari pekerjaan yang telah dikeluarkan oleh pihak atasan kepada pihak pekerja atau buruh. Upah yang sesuai akan meningkatkan loyalitas karyawan, upah yang di berikan perusahaan kepada karyawan akan menaikkan loyalitas karyawannya apabila upah yang diberikan tersebut layak. Semakin besar upah yang diberikan semakin tinggi loyalitas karyawan.⁴⁵

Hal tersebut telah di buktikan oleh Made Maharani dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu juga telah dibuktikan oleh Nugroho bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

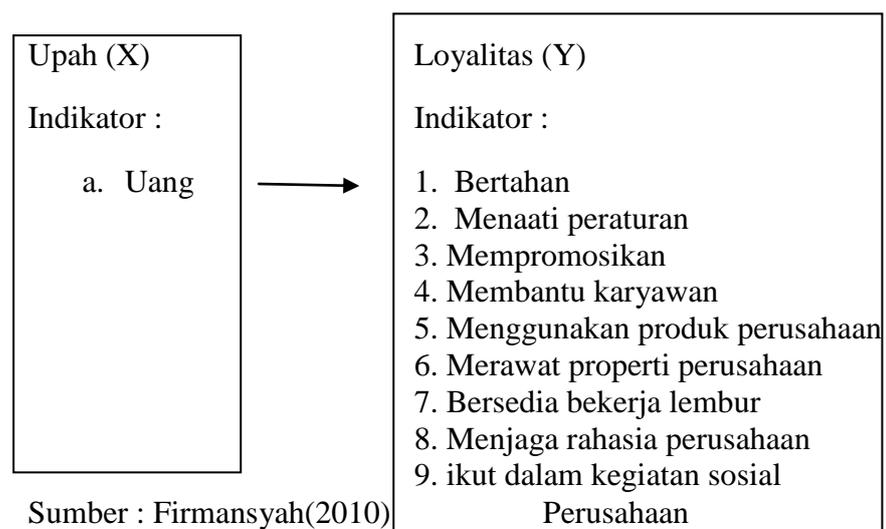
C. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berjudul Pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan Rumah Cantique Salon dan Spa muslimah Kota Bengkulu. Upah adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberi

⁴⁵ Ratnasari. Jurnal Administrasi bisnis. [http://: Scholar.google.co.id](http://Scholar.google.co.id) (diakses tanggal 25 Agustus 2015 jam 13.05) .

kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja. Sedangkan loyalitas adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Semakin tinggi upah yang di berikan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan.⁴⁶

Gambar 2.1
Kerangka berpikir



⁴⁶ Ratnasari. Jurnal Administrasi bisnis.....diakses pada tanggal 25 agustus 2015

→ : Menunjukkan Variabel Upah dan Variabel Loyalitas

□ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel upah terhadap variabel loyalitas.

D. Hipotesis.

H_0 : Upah tidak berpengaruh Positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie salon dan spa Muslimah Kota Bengkulu.

H_a : Upah berpengaruh Positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie salon dan spa Muslimah Kota Bengkulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dipilih peneliti adalah penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif asosiatif, karena tujuan dari penelitian ini penulis ingin menguji kemungkinan hubungan pengaruh upah terhadap

loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu.

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel merupakan obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi variabelnya yaitu:

1. Upah (X) adalah suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan atau akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu pekerjaan atas dasar suatu perjanjian kerja. Indikator yang digunakan adalah uang.
2. Loyalitas Karyawan Muslim (Y) adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan. Indikator yang digunakan peneliti adalah ³⁷ ap bertahan dalam perusahaan, (2) mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum, (3) menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat, (4) membeli dan menggunakan produk perusahaan, (5) merawat properti perusahaan atau tidak memboroskannya, (6) mau bekerja sama dan membantu rekan kerja, (7) bersedia bekerja lembur untuk

menyelesaikan pekerjaan, (8) menjaga rahasia perusahaan, dan (9) ikut dalam kegiatan sosial perusahaan.

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu kurang lebih selama 9 bulan, dimulai pada bulan Desember 2014 sampai dengan Desember 2015.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa muslimah Kota Bengkulu. Peneliti memilih Rumah Cantique Amanie sebagai objek penelitian karena Rumah Cantique Amanie telah memberikan upah yang layak dan sesuai UMR Bengkulu, tetapi loyalitas karyawan masih rendah.

3. Sumber Data Penelitian dan Teknik Pengambilan Data

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer diperoleh langsung dari Karyawan Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu yang berjumlah 60 orang. Yang berbentuk data primer berupa data yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu data yang diperoleh di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah.

b. Data Sekunder

Data sekunder didapat dari literatur, dokumen,serta data-data yang berkaitan dengan penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini agar memperoleh data yang akurat adalah⁴⁷:

a. Observasi

Merupakan pengumpulan data, dimana penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kenyataan-kenyataan yang terjadi di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu..

b. Survei

Dengan tujuan untuk memperoleh data atau informasi mengenai apa yang diteliti. Dalam hal ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup (angket), dimana responden tidak diberi kesempatan menjawab dengan kata-katanya sendiri melainkan telah disediakan alternatif jawaban.⁴⁸

3. Instrumen Penelitian

- a. Handphone yaitu alat instrument yang digunakan untuk merekam data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan atau pra penelitian untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari iklan apa saja yang dilakukan

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung, h. 138.

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, (Bandung: Alfabeta, 2014) h.137.

dengan cara melakukan tanya jawab yang dilakukan secara langsung mengenai masalah penelitian kepada manajer atau karyawan.

- b. Dokumentasi adalah suatu kegiatan untuk mendapatkan informasi atau data yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data upah yang di berikan kepada karyawan pada tahun 2013/2014.
- c. Kepustakaan Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaahan terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan -catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan permasalahan yang menjadi objek penelitian.

Skala yang digunakan dalam pengumpulan data ini menggunakan skala likert. Adapun kategori yang digunakan peneliti adalah Kategori skoring variabel yang terlihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1
Skala likert pada pertanyaan tertutup

No	Kategori	Skor
1	Sangat baik	5
2	Baik	4
3	Kurang Baik	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono.

4. Populasi dan sampel

- a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Muslim Rumah Cantique Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu yang berjumlah 60 orang.⁴⁹

b. Sampel.

Menurut Arikunto Semua populasi kurang dari 100 orang maka lebih baik semuanya dijadikan sampel.⁵⁰ Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian adalah 60 orang.

c. Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah teknik *sampling jenuh atau Cencus*.

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Data suatu Instrumen dikatakan valid bila butir-butir pertanyaan atau pernyataan pada instrumen tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen tersebut⁵¹. Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan *Pearson Corelation*, dimana dikatakan valid jika nilai signifikan pada total Pearson Correlation lebih kecil dari 0,05.

b. Uji Realibilitas

⁴⁹ Karyawan Salon Muslimah Amani kota Bengkulu.

⁵⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*.2010, h. 62.

⁵¹ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005). h. 53.

Reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali – kali dalam waktu yang berlainan. Suatu instrumen dikatakan Reliabel apabila jawaban seseorang (responden) terhadap pertanyaan/pernyataan yang diajukan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dimana dikatakan reliable jika *Alpha Cronbach* > 0,50.⁵²

c. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya menggunakan uji *Skewness*, dengan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi angka 2, maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal.⁵³

d. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama atau tidak menggunakan *Homogeneity of Variance*. Untuk menentukan homogenitas digunakan pedoman sebagai berikut⁵⁴:

1) Signifikansi uji (α) = 0,05

⁵² Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. h. 47.

⁵³ Singgih Santoso. *Panduan Lengkap Menguasai SPSS 1.PT Elex MediaKomputindo*. (Jakarta : 2008). h. 168.

⁵⁴ Mika Agus Widiyanto. *Statistika Terapan dan Aplikasi SPSS*, 2009 h. 178.

- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

6. Uji Hipotesis

1. Model regresi

Penelitian ini menggunakan model regresi linear sederhana karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh upah (X) terhadap loyaitas karyawan (Y) pada Salon Muslimah Amani Kota Bengkulu

Adapun model regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e_i$$

Dimana :

Y = Loyalitas Karyawan

X = Upah

β_0 = Nilai Konstanta

β_1 = Koefisien regresi

e_i = Variabel Pengganggu

2. Uji t

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

- a. Apabila tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila tingkat signifikansi $> \alpha$ (0,05), maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.⁵⁵

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.⁵⁶

⁵⁵ Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, h. 250.

⁵⁶ Setiawan dan Dwi Endah Kusri, *Ekonometrika* (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 64.

BAB IV

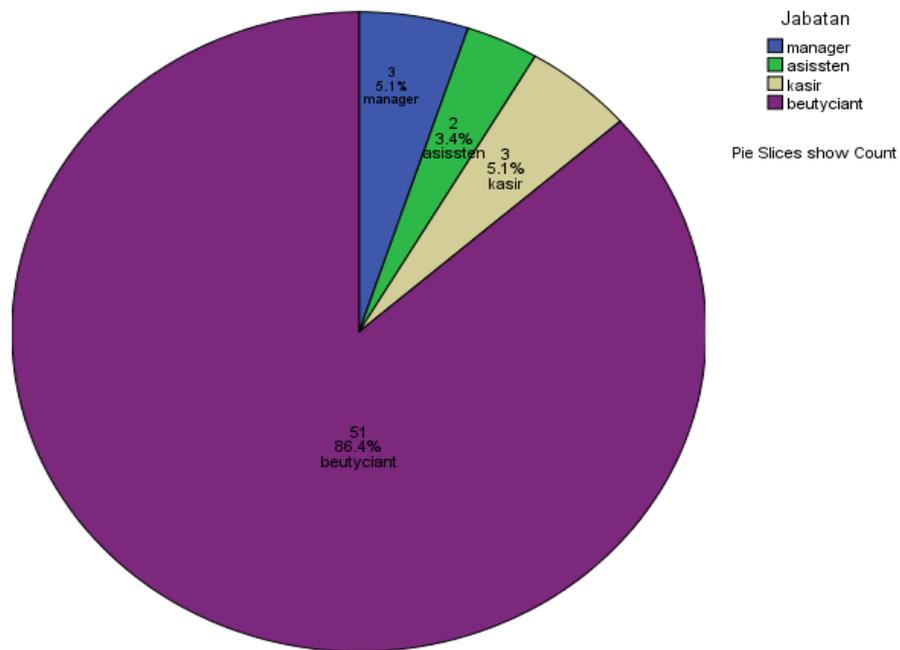
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif penelitian bertujuan untuk melihat profil dari data penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut :

a. Jabatan Responden

Gambar 4.1
Jabatan Responden

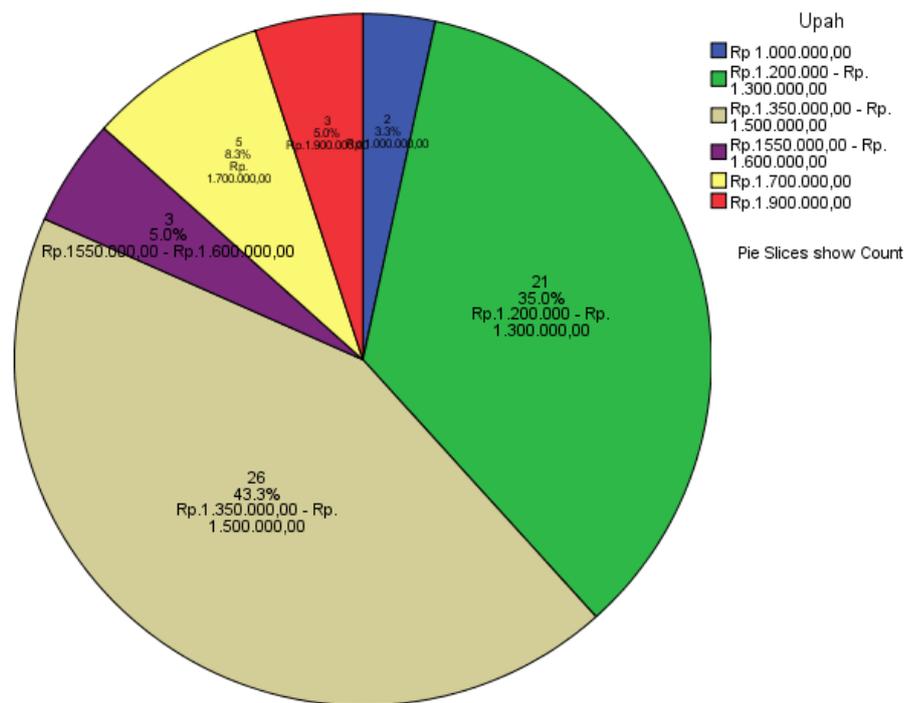


Sumber : Data Primer diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian di Rumah Cantique Amanie berjumlah 60 orang responden. Manager 3 orang atau persentase 5,1%, Untuk Assisten berjumlah 2 orang atau persentase 3,4%, kasir berjumlah 3 orang atau persentase 5,1%, dan untuk Beutyciant berjumlah 52 orang atau persentase 86,4%.

b. Pendapatan Responden

Gambar 4.2
Data Pendapatan Responden

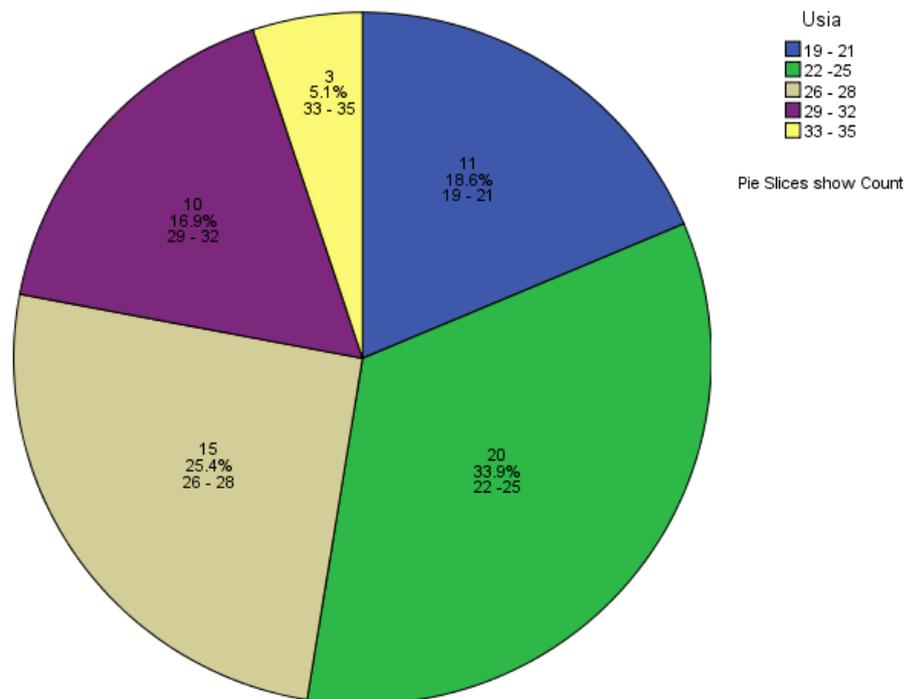


Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui pendapatan Rp.1.000.000,00 berjumlah 2 orang dengan persentase 3,3%, pendapatan Rp.1.200.000,00 – Rp.1.300.000,00 sebanyak 21 responden dengan persentase 35,0%, pendapatan Rp.1.350.000,00 – Rp.1.500.000,00 sebanyak 26 responden dengan persentase 43,3%, pendapatan Rp.1.550.000,00 – Rp.1.600.000,00 sebanyak 3 responden dengan persentase 5,0%, pendapatan Rp.1.700.000,00 sebanyak 5 responden dengan persentase 8,3%, dan pendapattn Rp.1.900.000,00 sebanyak 3 responden dengan persentase 5,0%. Dengan demikian dapat diketahui jumlah responden terbanyak yaitu 26 responden persentase 43,3% dengan pendapatan Rp.1.350.000,00 – Rp.1.500.000,00.

c. Usia responden

Gambar 4.3
Usia Responden

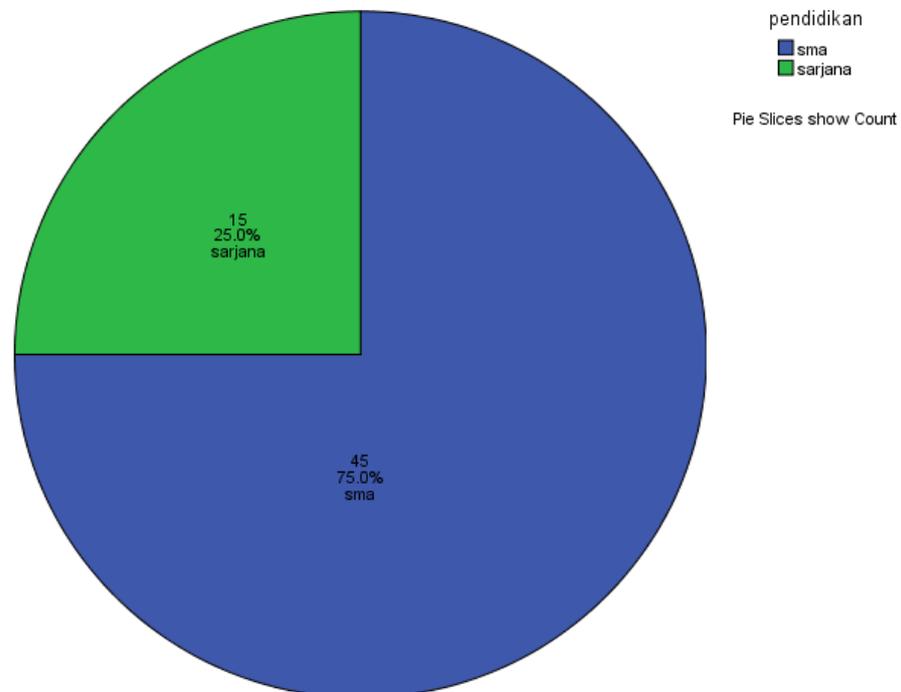


Sumber : data primer diolah 2015

Dari Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang berusia 19 – 21 tahun sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 18,6%, berusia 22 – 25 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 33,9 %, berusia 26 – 28 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase 25,4%, berusia 29 – 32 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 16,9% , dan berusia 33 – 35 tahun sebanyak 3 responden dengan persentase 5,1. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak usia 22 – 25 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 33,9%.

d. Pendidikan responden

Gambar 4.4
Pendidikan responden

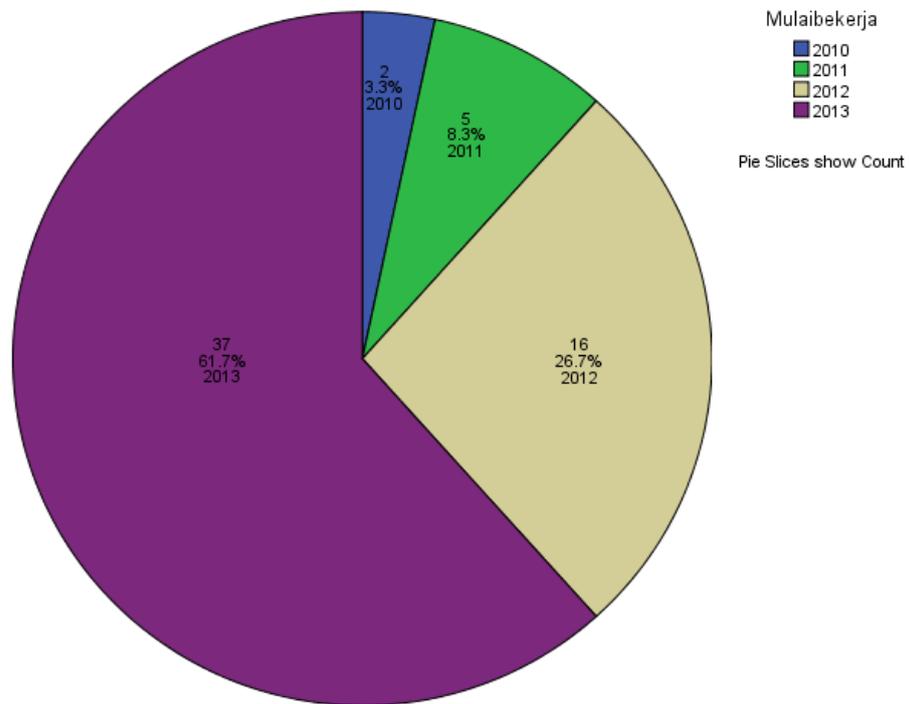


Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan gambar 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang pendidikan SMA sebanyak 45 responden dengan persentase 75,0%, dan pendidikan Sarjana sebanyak 15 responden dengan persentase 25,0%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak pendidikan sma sebanyak 45 responden dengan persentase 75,0%.

e. Mulai bekerjanya Responden

Gambar 4.5
Mulai Bekerja Responden



Sumber : data primer diolah, 2015

Berdasarkan Gambar 4.5 bahwa responden yang mulai bekerja pada tahun 2010 sebanyak 2 orang dengan persentase 3,3%, tahun 2011 sebanyak 5 responden dengan persentase 8,3%, tahun 2012 sebanyak 16 responden dengan persentase 26,7%, dan tahun 2013 sebanyak 37 responden dengan persentase 61,7%. Dengan demikian dapat diketahui bahwa Tahun 2013 yang menjadi responden terbanyak yaitu 37 responden dengan persentase 61,7%.

f. Rekapitulasi Deskripsi Responden

Tabel 4.1
Rekapitulasi Deskripsi Responden

No	Deskripsi Responden	Indikator	Responden	Persentase %
1.	Jabatan	Manager	3	5,1%

		Kasir	3	5,1%
		Asisten	2	3,4%
		Beutyiciant	52	86,4%
2.	Pendapatan	Rp.1.000.000,00	2	3,3%
		Rp.1.200.000,00- Rp.1.300.000,00	21	35,0%
		Rp.1.350.000,00- Rp.1.500.000,00	26	43,3%
		Rp.1.550.000,00- Rp.1.600.000,00	3	5,0%
		Rp.1.700.000,00	5	8,3%
		Rp.1.900.000,00	3	5,0%
3.	Usia	19-21 tahun	11	18,6%
		22-25 tahun	20	33,9%
		26-28 tahun	15	25,4%
		29-32 tahun	10	16,9%
		33-35 tahun	3	5,1%
4.	Pendidikan	SMA	45	75,0%
		Sarjana	15	25,0%
5.	Mulai Bekerja	2010	2	3,3%
		2011	5	8,3%
		2012	16	26,7%
		2013	37	61,7%

Sumber : Data Primer diolah,2015.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas bahwa responden jabatan Manager, Kasir, Asisten dan Beutyiciant responden terbanyak adalah Beutyiciant sebesar 52 responden. Pendapatan responden yang menjadi

pendapatan terbanyak antara Rp.1.350.000,00 – Rp.1.500.000,00 sebanyak 26 responden dengan persentase 43,3% . Usia responden terbanyak adalah usia 22 – 25 tahun sebanyak 20 responden dengan persentase 33,9%. Pendidikan responden terbanyak adalah SMA sebanyak 45 responden dengan persentase 75,0%. Dan responden yang mulai bekerja terbanyak pada tahun 2013 sebanyak 37% dengan persentase 61,7%.

B. Gambaran Umum Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu

1. Sejarah Perkembangan Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu.

Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah sebagai pusat perawatan wajah, rambut dan spa terlengkap hadir untuk para wanita yang ingin selalu tampil cantik, segar dan berseri sepanjang hari dengan cara yang alami dan islami.

Rumah Cantique Amanie didirikan oleh Yohana Andriani SE pada tanggal 10 Oktober 2010 dengan Outlet pertama sekaligus pusat yang beralamat di jalan Kini Balu Raya Kebun Tebeng Kota Bengkulu disambut baik di tengah-tengah masyarakat. Pada tanggal 02 Juni 2012 Rumah Cantique Amanie membuka cabang pertama di jalan Sedap Malam Simpang 4 (empat) Pantai Panjang Bengkulu, yang pembukannya diresmikan langsung oleh Bapak Walikota Bengkulu dan

Rumah Cantique Amanie juga membuka Cabang kedua di jalan Kapten Tendean km 6,5 kota Bengkulu pada tahun 2014.

Pada awalnya Rumah Cantique Amanie itu dibuka dengan fasilitas yang sangat sederhana dan terbatas dengan 1 (satu) Bad perawatan dan 1 (satu) orang karyawan. Seiring dengan Berjalannya waktu Rumah Cantique Amanie mendapat sambutan yang sangat luar biasa dari para muslimah sehingga Rumah Cantique Amanie terus berkembang.

2. Profil Rumah Cantique Amanie Salon dan spa Muslimah.

Rumah Cantique Amanie adalah salon untuk kaum muslimah yang memiliki karyawan yang handal dan profesional dibidang kecantikan. Logo Rumah Cantique Amanie dan Spa Muslimah :



Nama Perusahaan: Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah.

Alamat : jalan Kini Balu Raya Kebun Tebeng Kota Bengkulu.

Telp : (0736) 34904-341815-346057

Rumah Cantique Amanie salon dan Spa Muslimah menyediakan perawatan lengkap :

1. *Face Care* terdapat di atas: *Facial, Chemical Feeling, Microdermabrasions*.
2. *Hair Care* terdiri atas : Potong rambut, Cuci Blow, *Creambath, Hair Spa, Hair Mask, Rebonding dan Coloring*.
3. *Body Care/Spa* terdiri atas : *Body Massage Aroma Therapy, Body Scrub, Body Masker, Body Bleaching*, Sauna/Mandi Uap Rempah dan Mandi susu.
4. Pijat Refleksi, *Manicure, Pedicure, Ear Candle*, Ratus Vagina, Keriting Bulu Mata, *Breast Therapy*.
5. *Bridal* terdiri atas : Busana dan Tata Rias pengantin.

Selain itu Rumah Cantique Amanie juga menerima penyewaan baju kebaya dan *Wedding Organizer* (pelaminan). Hampir 5 (lima) tahun lebih perjalanannya, saat ini Rumah Cantique Amanie sudah melayani lebih dari 10.000 pelanggan, 6.000 orang diantaranya adalah Member tetap. Rumah Cantique Amanie memiliki lebih kurang 60 (enam puluh) orang karyawan, dengan Manager 3 (tiga) orang, kasir 3 (tiga) orang, Assisten 2 (dua) orang dan 52 (lima puluh dua) orang *Beutyctant* (Ahli kecantikan).

Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah memiliki *Beutyctant* yang handal dan profesional dibidangnya serta menggunakan peralatan yang nyaman dan steril sehingga pelanggan dapat menikmati relaksasi dengan sempurna. Rumah Cantique

memiliki Visi dan misi yaitu menjadikan Rumah Cantique sebagai sarana bisnis dan sarana Dakwah Islamiyah.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas Data

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas

Item	Sig	Alpha	Keterangan
Loyalitas 1	0.000	0.05	Valid

Lanjutan Tabel 4.2

Loyalitas 2	0.004	0.05	Valid
Loyalitas 3	0.000	0.05	Valid
Loyalitas4	0.000	0.05	Valid
Loyalitas 5	0.000	0.05	Valid
Loyalitas 6	0.000	0.05	Valid
Loyalitas 7	0.001	0.05	Valid
Loyalitas 8	0.000	0.05	Valid
Loyalitas 9	0.000	0.05	Valid

Sumber : Data lampiran 4

Konsistensi alat ukur yang digunakan dalam uji validitas memiliki kriteria apabila suatu indikator dinyatakan valid dengan syarat $\text{sig} < \alpha = 0.05$. Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa seluruh item memiliki nilai signifikan lebih kecil dari $\alpha = 0.05$,

maka alat ukur dapat dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

b. Pengujian Reliabilitas

Konsistensi alat ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas ini memiliki kriteria apabila suatu indikator dinyatakan reliabel dengan syarat *Cronbach's Alpha* lebih besar 0.50, maka dinyatakan reliabel. Sedangkan jika *Cronbach's Alpha* lebih kecil 0.50, maka dinyatakan tidak reliabel.

Data hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Hasil Uji reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	9

Sumber : Data primer diolah,2015

c. Pengujian Normalitas

Pengujian normalitas yang digunakan adalah teknik *Skewness* dengan ketentuan dengan kriteria kenormalan jika hasil tidak melebihi angka 2, maka bisa dikatakan distribusi data adalah normal. Data hasil pengujian normalitas data direkap pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai	Nilai	Keterangan

	<i>Skewness</i>	Standar	
Upah (X)	0,600	2	Normal
Loyalitas (Y)	-0,067	2	Normal

Sumber : Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai skewness seluruh variabel tidak melebihi angka 2. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian berdistribusi normal dan layak dilanjutkan untuk dilakukan pengujian kualitas data selanjutnya yaitu uji homogenitas data.

d. Pengujian Homogenitas

Pengujian homogenitas yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan antara varians variabel X terhadap varians variabel Y secara berpasangan. Teknik analisis digunakan yaitu *Levene test*. dengan kriteria homogenitas varians adalah : jika nilai signifikansi > 0.05 , maka varians homogen, jika nilai signifikansi < 0.05 , maka varians tidak homogen.

Data hasil pengujian homogenitas pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Hasil Uji Homogenitas Varians

	Nilai sig	df2	Sig.
X (upah)	0,235	0,05	Homogen
Y (Loyalitas)	0,211	0,05	Homogen

Sumber : Data Lampiran 4

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi variabel penelitian lebih dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel

bersifat homogen yang artinya layak untuk dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

2. Uji hipotesis

a. Model Regresi Linear Sederhana

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e_i$$

Dimana :

Y = Loyalitas

X = Upah

β_0 = Nilai Kostanta

β_1 = Koefisien regresi

e_i = variabel Pengganggu

Sedangkan untuk menghitung koefisien induk β_0 , β_1 dapat dilakukan dengan menggunakan uji regresi linear yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Standar Error
Constant	3,97	-0,17
Upah	0,000	0,42927

Sumber : Data Lampiran

Berdasarkan tabel 4.3 persamaan garis regresinya adalah :

$$Y = 3,97 + 0,000 X + e_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (β_0) sebesar 3,97 artinya apabila variabel bebas upah(X) dalam keadaan konstanta atau Rp. 0 , maka loyalitas karyawan(Y) nilainya sebesar 3,97.
- 2) B_1 sebagai (Koefisien regresi upah) sebesar 0,000 artinya setiap kenaikan satu variable upah (X) maka nilai loyalitasnya (Y) akan sebesar Rp 1

b. Uji t

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.7
Hasil pengujian
Pengaruh Upah Terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel	Sig	Alpha	Hasil
Upah(X)	0.900	0.05	Ha Ditolak

Sumber : Data Lampiran 4

Dalam pengujian hipotesis ini, digunakan kriteria sebagai berikut :

Jika nilai signifikansi < 0.05 , maka H_a diterima, H_0 ditolak

Jika nilai signifikansi > 0.05 , maka H_a ditolak; H_0 diterima

Berdasarkan tabel 4.8 nilai signifikansi pada $0.000 < \alpha = 0.05$ dan dapat disimpulkan H_a diterima, H_0 ditolak pada $\alpha = 0.05$ atau

(5%). Artinya Upah tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Karena H_0 ditolak maka uji Koefisien Determinasi tidak digunakan karena tidak diketahui seberapa besar pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan.

D. Pembahasan

Pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu.

. Berdasarkan dari observasi dan survei diketahui bahwa Rumah Cantique Amanie memberikan upah sesuai dengan UMR kota Bengkulu, akan tetapi loyalitas karyawannya rendah dilihat banyaknya karyawan yang selalu berganti setiap konsumen hendak melakukan perawatan secara rutin di Rumah Cantique Amanie. Dengan sering bergantinya karyawan tersebut, dapat mengindikasikan bahwa karyawan di Rumah Cantique Amanie tidak bertahan lama saat bekerja di tempat tersebut dan hal itu dapat dikatakan jika karyawan tersebut tidak loyal. Maka dari itu peneliti ingin menguji dengan uji statistik apakah upah berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Setelah peneliti melakukan penelitian yang hasilnya telah diuji secara statistik banyak karyawan di Rumah Cantique Amanie menganggap bahwa upah tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie. Berdasarkan hasil pengolahan

data secara statistik menunjukkan bahwa upah tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil nilai signifikan (sig) sebesar 0,900 atau 90,0 % lebih besar dari alpha (α) 0,05 atau 5%.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa upah tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu dikarenakan upah yang karyawan terima dari tahun ketahun tidak sesuai dengan kinerja para karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data sekunder tentang upah yang diterima oleh para karyawan.

Tidak berpengaruhnya upah ini juga dikarenakan loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak hal yang lainnya selain upah seperti usia karyawan yang masih produktif sehingga masih bersemangat untuk bekerja, semakin lama masa kerja karyawan tentu akan semakin ahli dibidangnya sehingga prestasi karyawan akan meningkat selain itu termasuk juga tunjangan kerja karyawan yang layak serta atasan yang selalu perhatian kepada karyawan. Upah tidak berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dikarenakan karyawan merasa hak mereka tidak terpenuhi. Dari kesepakatan yang dibuat antara pihak Rumah Cantique Amanie dan karyawan saat awal mulai bekerja disepakati bahwa karyawan dalam seminggu mendapatkan libur kerja sehari akan tetapi banyak karyawan yang

tidak libur dalam seminggu bahkan sebulan dikarenakan banyak konsumen yang datang.

Hal ini juga telah di dukung hasil penelitian Fitriani dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Eramart Group Samarinda*". Dalam penelitiannya bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Eramart Group Samarinda. Berdasarkan pengujian data menggunakan statistik mendapatkan hasil sig 0,682 dengan lebih besar dari α sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT Eramart group Samarinda, H_0 ditolak.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistik yang dilakukan terkait pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah Kota Bengkulu. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini :

Upah tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie, sig 0,900 lebih besar dari $\alpha = 0,05$ %.

B. Saran

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pihak Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah sebagai sebuah masukan yang bermanfaat demi kemajuan dimasa mendatang. Adapun saran yang diberikan yaitu :

1. Sebaiknya Rumah Cantique Salon dan Spa Muslimah memberikan perhatian yang lebih terhadap kebutuhan karyawan.
2. Dengan tidak adanya pengaruh upah terhadap loyalitas karyawan di Rumah Cantique Amanie Salon dan Spa Muslimah, Rumah Cantique harus memberikan fasilitas-fasilitas kerja yang lengkap, memberikan motivasi kepada karyawan, memberikan tunjangan kepada karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas setinggi mungkin karena loyalitas dapat dipengaruhi oleh banyak hal lainnya selain upah.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suyono 2013. *Cara Dahsyat Membuat skripsi*. Jawa Timur. Jaya Star Nine
- Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung. Alfabeta
- Al-Qur'an dan Terjemahan. 2010. Bandung : PT Mizan Pustaka.
- Donni Juni Apriansa, Suwatno. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- Departemen Agama RI. 2007. *Al-Qur'an dan Terjemahan Special For Woman*. Bogor. Sygma Examedia Arkanleena.
- Edward Powers. 2000. *Employee Loyalty in the New Milenium S.A.M Achanced Management Journal Summer*.
- Ghozali, Imam. 2005. , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawan, Suparmoko. 2002. *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta. BPEF
- Muhammad, Iqbal. 2010. *Islam Mahzab Swalayan*. Bandung. Cita pustaka Media Perintis.
- Munawir, ahmad. 2002. Kamus Arab-Indonesia cetakan Ke 14. Surabaya. Pustaka Progesif .
- Malayu S.P, Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara
- Made maharani. *Pengaruh Insentif terhadap loyalitas karyawan PT. Seir (persero)*. Surabaya.
- Nitisemito,Alex. 2013. *Etika Bisnis Perzpektig Islam* . Bandung. Alfabeta.
- Purwadarmanto, W.J.S. 2000. *Kamus Umum Cetakan ke 5*. Jakarta. Balai Pustaka
- Rahmahan, Afzalur. 2003. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta. Dani Bhakti Wakaf
- Ratna sari. Jurnal administrasi bisnis. <http://scholar.google.co.id> diakses tanggal 25 Agustus 2015
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Santoso. <http://muslim.or.id/1881-loyalitas> dalam islam diakses pada tanggal 30 Oktober 2015
- Suwatno dan Doni.2011. *manajemen sumber daya manusia*.Bandung: Alfabeta
- Suparmoko. 2002. *Ekonomi pembangunan*.Yogyakarta: BPEF

Theo, Sudimin. 2003. *Dilema Loyalitas dan Tanggung Jawab Publik*. Manajemen dan Usahawan Indonesia

Taqdir, Meity. 2011. Kamus bahasa Indonesia untuk pelajar. Jakarta. BPPBKPK.

Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Pasal 1 Ayat 1. 2003. Bandung. Nuansa Aulia

Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Murai Kencana